

INTRODUCCIÓN A LA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO

Msc. Nancy Córdoba / Msc. Nilena Álvarez

Título de la obra:

INTRODUCCIÓN A LA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO

Autor: Msc. Nancy Córdoba-García y Msc. Nilena Álvarez

ISBN: 978-9962-17-907-8

Editorial: Universidad de Panamá

Oficina de Publicaciones Académicas y Científicas de la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado de la Universidad de Panamá

Coordinación General:

Dr. Francisco Farnum

Diseño de portadas:

Melquisedec Hassell

Diagramación y digitalización interactiva

César Álvarez Melgarejo

Generación de código QR

Magister Odessa Aranda

Citar este documento como:

Córdoba, N. y Álvarez, N. (2023). Introducción a la Psicología del Trabajo. O.P.A.C. Universidad de Panamá.

Palabras clave:

Clima organizacional, satisfacción laboral, comportamiento organizacional, actitud hacia el trabajo, desempeño laboral, organizaciones y calidad de vida.

Todos los derechos reservados. Ninguna parte de esta publicación puede ser reproducido, traducida, almacenada en un sistema de extracción o transmitida por algún medio electrónico, mecánico, fotocopiado, grabado o de otra forma, sin el consentimiento del autor.

INDICE DE CONTENIDOS

Dedicatorias.....	9
Prefacio	11
Prólogo	13
Introducción	15
I. FUNDAMENTOS DE LA PSICOLOGÍA GENERAL.....	19
Historia de la Psicología	22
¿Qué estudia la Psicología?.....	25
Rol del Psicólogo.....	26
Funciones de los Psicólogos.....	26
Objetivos de la Psicología	30
Historia para reflexionar y analizar	27
¿Qué es la Psicología?	30
Campos de estudio de la Psicología	35
Psicología del Desarrollo.....	35
Psicología Fisiológica	36
Psicología Experimental.....	37
Psicología de la Personalidad	38
Psicología Clínica	39
La Psicología Social	40
Psicología Industrial	41
La Psicología como ciencia	42
Las principales corrientes de la Psicología	43

Estructuralismo	43
Funcionalismo	45
Teorías Psicodinámicas	46
Psicología En el siglo XX.....	47
Revisión del Conductismo	50
Revolución Cognitiva ¡su llegada!	51
La Psicología de la Gestalt.....	51
Humanismo	53
Los aportes de la Psicología Cognitiva	54
La Psicología Cognitiva	55
Métodos de investigación en Psicología	55
Métodos de investigación ventajas y limitaciones	60
La ética en la investigación con seres humanos	61
Actividades de repaso	64

II. ASPECTOS GENERALES DE LA PSICOLOGÍA INDUSTRIAL Y NUEVAS FORMAS DE TRABAJO	67
Antecedentes históricos de la de la psicología industrial/organizacional	70
Historia de la Psicología en Panamá.....	73
Historia de la Escuela de Psicología en Panamá.....	74
Psicología Industrial/Organizacional o del Trabajo.....	76
Cuál es el objetivo de la psicología del trabajo?	73
Aproximaciones clásicas a la Organización del trabajo	78

Definición conceptual de la Psicología Industrial/Organizacional o del Trabajo

según autores.....	81
Teorías de la Psicología Industrial y Organizacional o del Trabajo	83
Contraste entre la teoría clásica y la teoría de las relaciones humanas	84
Funciones del Psicólogo Industrial.....	85
Importancia de la Psicología Industrial y Organizacional (I/O).....	88
Campos de intervención de la Psicología Industrial y Organizacional (I/O).....	89
Capacitación y Desarrollo.....	90
Psicología de Personal.....	90
Psicología Organizacional	91
Ergonomía	92
Evaluación del Desempeño Laboral.....	94
Calidad de vida y las Organizaciones	95
Integración vida personal-vida laboral.....	93
La situación del mercado laboral en la actualidad	100
Actividades de Aprendizaje	103
II. LAS ACTITUDES SOCIALES Y SU RELACIÓN CON EL TRABAJO	105
Introducción	108
¿Qué son las actitudes?.....	108
Concepto de actitud según autores.....	110
Actitud y sus componentes.....	111
Condicionamiento clásico y operante.....	112
Bases teóricas de las actitudes y su relación en el campo laboral	113

Teoría de la Disonancia Cognitiva	114
¿Por qué debemos prestar atención a las actitudes?	114
¿Por qué las actitudes son tan importantes?	115
Causas y consecuencias de las actitudes negativas en el trabajo	116
Las actitudes y los factores que influyen en la satisfacción laboral	118
Comportamiento organizacional	119
Conducta individual	120
¿Cómo influyen las diferencias individuales en el desempeño laboral?	123
Los grandes rasgos de la personalidad según Goldberg	124
Relación entre felicidad laboral y actitudes	126
Felicidad en el ámbito laboral	127
Felicidad de los empleados	127
Ser feliz es cuestión de actitud	129
Actividades de Aprendizaje	132

IV. LA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y EL AMBIENTE LABORAL EN LA

ORGANIZACIÓN	137
Introducción	140
Las Organizaciones en el mundo del trabajo	141
Ambiente laboral como construcción social	142
Ambiente general o macro ambiente	143
Ambiente general o micro ambiente	144
Percepción y Subjetividad en el campo del trabajo	144
¿Qué es la percepción laboral?	146
¿Cómo mejorar la percepción laboral?	146
Perspectiva psicosocial del trabajo y tendencias	147

Clima Organizacional	148
Medida e importancia del clima organizacional. Algunos modelos de medición	150
Dimensiones y modelos del clima organizacional en el trabajo	153
Dimensiones del clima organizacional según Alcalá	154
Modelos de clima organizacional	155
Tipos de modelos	156
Modelo de clima organizacional como variable moderadora de James y Jones	157
Modelo de clima organizacional: a tres niveles Naylor, Pritchard e Ilgen	158
Clima y Cultura Organizacional	159
Cultura estratégica Vs cambio organizacional	160
Diferencia entre clima organizacional Vs cultura organizacional	161
Cambios en las organizaciones y el Clima laboral	161
El clima laboral y el rendimiento del empleado en las organizaciones	163
Clima laboral y productividad	163
Trabajo en equipo y clima laboral.....	166
Clima laboral y satisfacción del empleado	169
Actividades de Aprendizaje	171
V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	173

DEDICATORIA

A Dios, que me ha permitido vivir y concluir esta experiencia, por sus bendiciones y oportunidades que ha puesto en mi camino.

A mi familia quién me ha brindado su cooperación, motivación y ejemplo ante cada decisión que he tomado; por su amor y confianza incondicional que me ha llevado a grandes logros personales y profesionales.

A mis maestros de vida, mis hijos que me han enseñado día a día el amor incondicional, el amor a la vida y a seguir sonriendo en todo tiempo a vivir un día a la vez, para lograr concluir este importante ciclo.

A mis amigos que me acompañaron durante este camino, por el apoyo, confianza y la motivación que me han dado durante todo estos años, por ser mis recordatorios y referentes; mi impulso para ser siempre mejor.

Magister Nilena Álvarez

DEDICATORIA

La fuente de inspiración para hacer este libro ha sido Dios, quien a través de las múltiples experiencias con mis estudiantes me ha guiado y motivado a ofrecerles herramientas que le permitan adquirir conocimientos que los conduzcan a la exploración, comprensión, análisis y aplicación de conceptos en entornos laborales.

A los colegas, amigos e hijos que con sus palabras alentadoras han logrado que construya un mundo lleno de metas y propósitos que me han permitido brindar fuentes de información y conocimiento a todos aquellos estudiantes y profesionales interesados en conocer el mundo del trabajo.

A mis nietos, Adrián, Brianna, Jaden y Paolo que con su amor han sido el motor que me impulsa a dar los pasos que me conducen a realizar los aportes que he podido realizar a este libro.

Magister Nancy Córdoba-García

PREFACIO

La psicología industrial y organizacional (I/O) es un mundo para explorar de manera permanente. Con la llegada de la tecnología se rompe con el comportamiento laboral convencional y el trabajo surge con nuevas modalidades de ejercerlo. Así los individuos buscan como ajustarse a los nuevos conceptos del trabajo incluyendo los avances tecnológicos que le permitan hacer mejor su trabajo.

De esta manera, la introducción a la psicología del trabajo enfoca y desarrolla cuatro capítulos fundamentales que integran aspectos importantes de la psicología del trabajo que explican el surgimiento de la psicología, de la psicología industrial, organizacional, las actitudes en el trabajo y las organizaciones en el mundo del trabajo.

Hoy en día el mundo empresarial ha cambiado su percepción del trabajo, ocupa para ellos gran relevancia el trabajador, ha reconocido la importancia de brindarle un clima laboral más cónsono con sus necesidades, motivaciones y expectativas para lograr un desempeño más efectivo y conveniente para la empresa. Sin embargo, no siempre las expectativas y metas de la empresa coinciden con las del trabajador, requiriendo evaluar las condiciones del trabajo para mejorar su calidad de vida laboral.

El trabajo es todo aquello que el individuo hace para ganarse la vida y mejorar sus condiciones socioeconómicas pero sus diferencias individuales y la forma de interactuar con los demás compañeros de trabajo serán influyentes en el desempeño y efectividad de su comportamiento laboral.

Los individuos son complicados y sus puntos de vista sobre sí mismos y su mundo difieren. No necesariamente hacen las cosas que los demás desean que hagan. De cualquier forma, la idea detrás de cómo funcionan las personas en el centro de trabajo, y cómo podrían manejarse, suele ser bastante simplista para algunos supervisores al no considerar las complejidades del comportamiento humano.

Los psicólogos del trabajo buscan contrarrestar dicha tendencia estudiando cuidadosamente la conducta, el pensamiento, los sentimientos y actitudes de las personas respecto a su trabajo. Además de desarrollar conocimientos y comprensión del comportamiento del individuo en el área laboral también lleva a ciertas nociones válidas acerca de la motivación, el liderazgo, la capacitación y el desarrollo, la selección y muchos otros aspectos relacionados con las personas en la administración del recurso humano.

Es muy amplio el rol de los psicólogos del trabajo puesto que también se ocupan del uso ético de las teorías y técnicas psicológicas, así como de su influencia en el bienestar y la efectividad de individuos, grupos y organizaciones. Todo el escenario anterior ha sido diseñado cuidadosamente para atraer a los estudiantes de psicología, recursos humanos, profesionales y lectores interesados en el mundo del trabajo.

Hemos tratado de que este libro sea adecuado tanto para quienes se acercan al tema por primera vez, como para quienes ya tienen cierta familiaridad con él. Específicamente y sin un orden en particular, pretendemos que este libro sea útil para comprender el vínculo del ser humano con el mundo empresarial. Su principal objetivo es definir adecuadamente el comportamiento organizacional que pueda impactar a nivel empresarial de manera positiva conduciendo a mejorar y fortalecer el rendimiento de los trabajadores.

Si entendemos a la psicología como el estudio científico de la conducta humana, la psicología del trabajo sería su aplicación en las organizaciones para alcanzar el crecimiento y desarrollo personal de los empleados, a través del trabajo. De esta manera, la introducción a la psicología del trabajo desarrolla los temas con un lenguaje científico y que pueda ser comprendido por los lectores en especial los estudiantes de psicología.

PRÓLOGO

En el libro “Introducción a la Psicología del trabajo”, de las psicólogas Nancy Córdoba y Nilena Álvarez, se aborda el tema de la psicología del trabajo con posiciones teóricas relevantes que sirven para comprender los comportamientos del individuo en el entorno laboral conociendo los fundamentos que la sostienen. No existen fórmulas simples y prácticas para trabajar con las personas, ni una solución ideal para los problemas de la organización; todo lo que se puede hacer es incrementar la comprensión y las capacidades existentes para elevar el nivel de calidad de las relaciones humanas en el trabajo. Las metas son difíciles de alcanzar, pero poseen un gran valor. Si se está dispuesto a pensar en las personas como seres humanos se puede trabajar eficazmente con ellas.

La psicología del trabajo, como tal, es una materia que logra reunir aportaciones de diversas disciplinas, las cuales tienen como objetivo el estudio del comportamiento de las personas en una organización y cómo éste afecta el rendimiento de la organización. Es decir, involucra dos componentes principales: Las organizaciones y los individuos y cómo incide el uno el otro. Las autoras han considerado todos aquellos aspectos de la psicología que explican el comportamiento humano y cómo estos repercuten en el entorno laboral. Por otro lado, explican cómo las organizaciones aseguran el buen funcionamiento empresarial que permita alcanzar los objetivos propuestos procurando mejorar la comunicación entre los empleados para aumentar la eficiencia y la productividad. La organización debe buscar adaptarse a la gente que es diferente, pues el aspecto humano es el factor determinante dentro de la posibilidad de alcanzar los logros de la empresa.

En este recorrido las autoras procuran fundamentar este vínculo organización-individuo con la necesidad de que ambos reconozcan la importancia de valorarse en sí mismo para que ambos obtengan beneficios de los objetivos que se plantean en la empresa. De esta manera, los conceptos teóricos que sustentan las bases científicas de la psicología, los inicios de la psicología del trabajo, las actitudes del individuo en el entorno laboral, el comportamiento

organizacional, el clima y la satisfacción laboral entre otros, son algunos de los componentes que más detallan al analizar la dinámica de los individuos en el trabajo.

En las organizaciones los líderes, por un lado, enfrentan grandes desafíos en su afán de cumplir con los objetivos que define a la empresa, por el otro requiere del conocimiento del comportamiento humano (necesidades, motivación, percepción, actitudes, personalidad) que le permita aumentar la eficacia y el desempeño de los trabajadores. Es por ellos que, en este libro, el lector encontrará no solo los conceptos básicos sobre estos temas, sino que además los casos prácticos conducirán a reflexiones que pueden mejorar el entorno laboral y aumentar la productividad.

INTRODUCCIÓN

Existen evidencias en todo el mundo de que el trabajo ha sufrido transformaciones junto con los modelos de producción, desarrollo económico y de administración de recursos financieros, materiales y humanos.

Según Bermúdez (2010) en el decenio 1980-89 del siglo XX se generó una de las crisis más profundas del mundo del trabajo en la historia reciente, producto del fantástico salto tecnológico; la automatización electrónica y robótica, provocaron en las empresas una de las crisis económicas y laborales más agudas de la historia para adaptarse a una producción en serie flexible, desconcentrada y más desarrollada en su tecnología, que trajo como resultado una disminución de la clase obrera industrial tradicional, heterogenización e intensificación del trabajo parcial, precario, temporal y terciario. A consecuencia de lo anterior, los trabajadores quedaron expuestos a incertidumbres sin precedentes en el siglo XXI:

- Plena pérdida de empleo y prestaciones sociales.
- Desigualdad de ingresos.
- Sindicatos ilegítimos, corporativos y con poder de negociación política, no laboral.
- Despidos injustificados.
- Reclasificación de puestos de trabajo con ambigüedad de roles.
- Incremento en los riesgos de trabajo relacionado con factores psicosociales, e higiene y seguridad, relacionados con enfermedades y accidentes de trabajo. Cuando el mundo emergente (como Latinoamérica) transita a una economía global, el éxito de adaptación y por lo tanto el logro económico depende de la rapidez de ajuste al nuevo mercado internacional (Consenso de Washington). Se supone que la legislación laboral re otros. Sin embargo, no resultó así y se creó lo que llaman los abogados del derecho laboral.

En América latina se ha dado una gran apertura económica, privatizaciones, desregulaciones financieras, del mercado y de legislación laboral, lo cual se traduce en: cierre de empresas, desempleo, aumento de la informalidad, migraciones, explotación de la mano de obra y en consecuencia mayor desigualdad social (Bouzas, 2010).

La situación del empleo en Panamá se ha convertido en uno de los temas de mayor preocupación e interés nacional, precisamente porque afecta directamente a la sociedad entera incidiendo en su psiquis emocional, en la capacidad para alimentarse, movilizarse y en general, en la sostenibilidad de su calidad de vida. La pérdida de ingresos ya sea motivada por la disminución de la dinámica de la economía, por la suspensión de los contratos de trabajo o por la pérdida de los puestos de trabajo, ha traído desasosiego y desesperación en los hogares de los panameños. Estos son algunos de los efectos socioemocionales y económicos en el mercado laboral ocasionados por una pandemia sin precedentes en la historia de la humanidad que ha dejado un saldo de fallecidos al 31 de octubre del 2020-2021, de 5,119,385 personas al nivel global, según datos proporcionados por la Organización Mundial de la Salud (OMS), mientras que en Panamá con una población de tan solo 4,279,000 habitantes alcanzó la cifra de 7,315 fallecidos a la misma fecha, dando por resultado una tasa de mortalidad por Covid-19 de 1.7% por millón de habitantes.

SITUACIÓN ACTUAL DEL TRABAJO SEGÚN INFORME DE LA OIT PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE 2022

La OIT precisó que la tasa de desocupación se ubicó en 7,9%, regresando así al nivel previo a la pandemia, pero con perspectivas complicadas e inciertas que podrían implicar un aumento del desempleo, la informalidad y la pobreza. El análisis explica que el bajo crecimiento, la elevada inflación y la crisis global agudizada por la guerra en Ucrania tienen un impacto no sólo en la tasa de empleo, sino en la calidad de los trabajos.

La OIT explicó que, independientemente de los promedios regionales, cada país tiene realidades diferentes, citando que diez de 14 naciones examinadas no alcanzaron su nivel de empleo en 2019 durante el primer trimestre del año y que sólo tres de ellas recuperaron la tasa de participación económica previa a la pandemia.

La publicación destaca que la recuperación del empleo se ha basado en los trabajos informales, a los que se atribuye entre el 50% y el 80% de ese repunte, lo que significa que al menos uno de cada dos trabajadores se desempeña en condiciones de informalidad, con todo lo que esto implica. Los datos desagregados muestran que la informalidad en el caso de los jóvenes llega a una media del 63% en once países, un número superior al 48% de los adultos.

La especialista regional de la OIT en economía laboral recordó que la informalidad es un problema estructural de la región y señaló que ese tipo de empleo es inestable, “en general con bajos ingresos y sin protección ni derechos laborales”.

Roxana Maurizio, quien también es la autora principal del estudio, estimó, además, que la actual situación económica y la inflación afectan el nivel de los ingresos reales, generando una pérdida de poder adquisitivo. “Eso da origen al llamado ‘fenómeno del trabajador pobre’, que quiere decir que, al margen de tener un empleo, incluso si éste es formal, el trabajador puede vivir en situación de pobreza”, detalló, agregando que, si bien no se trata de algo nuevo en la región, la incidencia del fenómeno puede incrementarse de forma sustantiva. El impacto de la crisis ha sido más grave en las mujeres por la mayor presencia femenina en sectores económicos muy afectados, como hotelería, los servicios y los hogares. Además, la informalidad es mayor entre las mujeres, lo que las privó de ser beneficiarias de las políticas de sostenimiento del empleo o el ingreso que implementaron diversos gobiernos de la región para aliviar el efecto de las medidas de emergencia adoptadas durante la pandemia.

Maurizio refirió que esta situación demanda la implementación y fortalecimiento de políticas que fomenten la creación de puestos de trabajo formales; regulaciones laborales como el salario mínimo y la negociación colectiva; apoyen a las empresas, sobre todo a las pequeñas; y garanticen el acceso universal a la protección social y sostenimiento de ingresos a los trabajadores vulnerables.



CAPÍTULO I

FUNDAMENTOS DE LA PSICOLOGÍA GENERAL



AL TERMINAR DE ESTUDIAR EL CAPÍTULO# 1.

USTED PODRÁ:

1. Conocer la historia de la psicología general y sus objetivos.
2. identificar el concepto de psicología según autores.
3. Explicar las funciones del psicólogo y los campos de intervención.
4. Describir los campos de estudios de la psicología y su aplicación.
5. Definir las primeras escuelas o corrientes psicológicas.
6. Conocer la psicología del siglo XX.
7. Examinar la llegada de la revolución cognitiva.
8. Conocer el auge de la psicología cognitiva.
9. Examinar los métodos de investigación que se utilizan en la psicología.
10. Explicar la ética de la investigación en el campo de la psicología.
11. Analizar los principios éticos de los psicólogos.

HISTORIA DE LA PSICOLOGÍA

En la antigüedad, los grupos humanos estaban organizados en tribus nómades, no demasiado numerosas, que se disputaban los recursos entre sí y que vivían bajo las órdenes de un jefe, el más anciano, el más inteligente o el más fuerte, quien era el que tomaba las decisiones, el que se encargaba de los problemas, el que curaba a los enfermos y el que se hacía responsable de la supervivencia. El pensamiento era mágico y las curaciones tanto del cuerpo como del alma, incluían hierbas y rituales; y hasta el día de hoy, aún siguen existiendo estas organizaciones sociales, lejos de los lugares desarrollados, conservando sus costumbres y creencias utilizando medios arcaicos para curar a su gente, que, a pesar de ser rudimentarios, no dejan de ser modos terapéuticos operativos y eficaces.

Los filósofos fueron los primeros en tratar de comprender racionalmente la causa de los fenómenos de la psique humana, considerando al hombre en un primer momento como parte de la naturaleza. Creían en la existencia de una naturaleza humana innata e intentaron entender la forma del pensamiento, la posibilidad del conocimiento, las ideas, las diferencias individuales, la inteligencia y el funcionamiento de la mente. Pero el problema de la filosofía era que el objeto de estudio era el alma, o la psique, instancias no objetivas ni válidas para la ciencia. Los antecedentes de la psicología se remontan a la antigüedad clásica, especialmente la grecorromana, ya que en el seno de esa sociedad mediterránea surgieron muchos de los grandes pensadores de occidente.

Antes del surgimiento de la Psicología como ciencia, la enfermedad mental era considerada una perturbación de índole diabólica. Los enfermos mentales eran recluidos en lugares siniestros y ocultados como motivo de vergüenza familiar, interpretándose como un castigo divino; porque cuando el hombre no puede comprender algún fenómeno natural trata de encontrarle una explicación sobrenatural. La psicología es una ciencia relativamente nueva, desprendida de la filosofía a partir del siglo XVIII, a raíz de las doctrinas filosóficas del empirismo, que empezó a comprender la conducta humana como una serie de estímulos y respuestas determinadas por nuestra biología. Filósofos como Sócrates y Platón, en el siglo V y IV a. C., se hicieron importantes preguntas respecto de qué cosa es ser humano, y llegaron a la conclusión de que debía existir un “alma” que contraponía al cuerpo, y que en la primera residían los aspectos mentales, intelectuales y morales del individuo, mientras que el segundo era la sede de las pasiones y los aspectos más “animales” del ser humano.

Esta oposición entre cuerpo y alma, o más bien cuerpo y mente, fue fundamental para la cultura occidental y muchas religiones, como el cristianismo, que lo tomaron al pie de la letra. También permitió la aparición de los estudios médicos del cuerpo, muchos de los cuales tuvieron también inicios antiguos, distinguiendo conforme pasaban los siglos cada vez más lo que era una dolencia corpórea, de lo que era una dolencia “del espíritu”.

Para ello, desde luego, hubo que superar el paradigma religioso del cristianismo medieval, que atribuía cualquier enfermedad que no fuera estrictamente corpórea, a la posesión demoníaca u otras explicaciones de tipo místico. El rezo y el exorcismo eran el método más común para lidiar con las dolencias. Sin embargo, habían sobrevivido numerosos tratados antiguos al respecto, como la famosa teoría de los cuatro humores, que suponía las enfermedades como producto de un desbalance de los cuatro fluidos fundamentales del cuerpo humano: sangre, flema, bilis negra y bilis amarilla. El término “psicología” surgió durante el Renacimiento occidental, retomando la herencia pagana grecorromana. Se formó, justamente, por las palabras griegas psyché, “alma”, y logos, “discurso”. Gracias a este reencuentro de Occidente consigo mismo, y a la obra de filósofos como René Descartes (1596- 1650), Baruch Espinoza (1632-1677) o John Locke (1632-1704), quienes ahondaron y cuestionaron la dicotomía cuerpo/alma, el panorama moderno estuvo listo para que se dieran los primeros pasos hacia la formalización de las ciencias, y entre ellas, la psicología.

Otros precursores de importancia en la materia fueron el croata Marko Marulic (1450-1524), los alemanes Rodolfo Goclenio (1547-1628) y Christian Wolff (1679-1754). También son dignas de mención las formas previas de la psiquiatría, que desde mediados del siglo XVIII y hasta el XIX se practicaron bajo el nombre de “alienismo”.

La psicología “científica”, es decir, la psicología moderna, nació en el siglo XIX, de la mano del incremento en los saberes médicos y biológicos, sobre todo neurológicos y psicofisiológicos. Los estudios de científicos como Gustav Fechner (1801-1887), Paul Pierre Broca (1824-1880) y Carl Wernicke (1848-1905) fueron clave en ese sentido mostrando grandes avances en el estudio del cerebro. También fue importante la revolución causada por las teorías evolucionistas de Charles Darwin (1809-1882), cuyas teorías sobre el origen de las especies no tardaron en ser aplicadas a la propia sociedad humana, a menudo con resultados políticos desastrosos. En todo caso, es importante comprender cómo las nuevas perspectivas científicas se volcaron al estudio de la propia mente humana, entre muchas otras cosas.



ILUSTRACIÓN 1 WILHELM WUNDT. TOMADA DE GOOGLE IMAGENES.

La psicología es una ciencia social que se ocupa de estudiar y comprender la mente y la conducta humana. A pesar de sus orígenes formales en el siglo XIX, se considera la continuación moderna de una larga tradición filosófica de cuestionamiento respecto de los orígenes de la conciencia y de qué es, exactamente, eso que nos distingue de los animales. Corría el año de 1879 cuando el fisiólogo, filósofo y psicólogo, Wilhelm Wundt (1832–1920) fundó el primer laboratorio de psicología experimental en la Universidad de Leipzig, Alemania.

Esta fecha es considerada el referente histórico que marca el surgimiento de la psicología como una rama separada de la filosofía.

Se podría pensar que es una disciplina relativamente joven; sin embargo, las preguntas que hoy llamaríamos psicológicas han existido desde hace muchos siglos, hechas generalmente por filósofos, médicos y teólogos: ¿qué es la memoria?, ¿cómo conocemos el mundo?, ¿cuál es el tipo de temperamento que una persona tiene?, ¿por qué los seres humanos se comportan de determinada manera y no de otra?, etc. De ahí la acertada frase del psicólogo alemán Hermann Ebbinghaus (1850–1909): “la psicología tiene un largo pasado pero una historia reciente”.

En ello tuvo una inmensa influencia el positivismo de Auguste Comte (1798-1857), que valoraba las ciencias experimentales por encima de cualquier otra aproximación a la realidad. Así surgieron las dos primeras corrientes de la psicología:

- El estructuralismo defendido por Wilhelm Wundt 1879.
- El funcionalismo propuesto en Estados Unidos por William James (1842-1910).

Durante las primeras décadas de existencia de la psicología, tres nuevas vertientes vendrían a sumárseles: El psicoanálisis, desarrollado por el célebre Sigmund Freud (1856-1939).

La psicología de la Gestalt, propuesta por Max Wertheimer (1880-1943) y Wolfgang Köhler (1887- 1967), entre otros.

El conductismo, cuyo máximo representante fue el estadounidense John B. Watson (1878-1958). Cabe mencionar las importantes investigaciones de Iván Pávlov y en la revisión del conductismo a: Burrhus Frederic Skinner (1904- 1990).

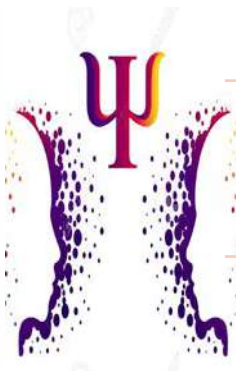
A partir de este escenario inicial surgieron nuevas propuestas y consideraciones respecto a la mente humana y a cuáles tendrían que ser las aproximaciones ideales para su estudio riguroso y científico. Los adelantos en medicina, además, permitieron la modernización y formalización de la psiquiatría, y un nuevo horizonte de experimentación se abrió para el estudio de la conciencia.

La Psicología surge como una ciencia cuando encuentra en el hombre un objeto de conocimiento como la conducta, que puede ser observable y medible y llegar a conocerse de manera objetiva, como exige el rigor científico. El comportamiento del hombre es lo único que se puede observar y medir con instrumentos específicos y es lo que permite evaluar las capacidades y atributos de las personas y su relación entre ellas.

La psicología tiene un campo de estudio vasto, ya que se centra en la mente y la experiencia humanas, desde diversas perspectivas, corrientes y metodologías. Cabe mencionar que la psicología requiere del apoyo de otras disciplinas científicas para sus intervenciones y aplicaciones terapéuticas. En este sentido, la psicología como ciencia se interesa por los procesos de la percepción, la motivación, la atención, la inteligencia, el aprendizaje, el pensamiento, la personalidad, el amor, la conciencia y la inconsciencia como también las relaciones interpersonales y el funcionamiento bioquímico del Cerebro.

¿QUÉ ESTUDIA LA PSICOLOGÍA?

DEFINICIÓN DE LA PSICOLOGÍA SEGÚN AUTORES



La psicología es la ciencia de la conducta y los procesos mentales”
(American Psicológica Asociación, 2003).

“Es el estudio científico de la mente y de cómo esta dicta e influye en nuestro comportamiento, desde la comunicación y la memoria hasta el pensamiento y la emoción” (Asociación Británica de Psicología).

“Es la ciencia no solo del individuo, sino también de los seres humanos en general y, en particular, del ‘sujeto’ en un sentido universal” (Jean Piaget).

“Estudio de la mente, incluyendo la conciencia, percepción, motivación, comportamiento, biología del sistema nervioso en su relación con la mente, métodos científicos de estudio de la mente, cognición, interacciones sociales en relación con la mente, diferencias individuales y aplicación de estos enfoques a los problemas prácticos en la organización y el comercio, y especialmente al alivio del sufrimiento”

(Diccionario de Psicología de Cambridge, 2009).

EL PSICÓLOGO Y SUS FUNCIONES

¿QUÉ ES SER UN PSICÓLOGO?



ILUSTRACIÓN 3: FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO. TOMADA DE GOOGLE IMAGENES.

Un psicólogo o psicóloga es un profesional de la psicología, disciplina compleja que reagrupa distintas corrientes teóricas y prácticas, en específico: psicología clínica, cognitiva, conductual, del desarrollo, social, del trabajo, animal, diferencial, experimental. Estos diferentes campos de aplicación se asemejan en relación con el estudio de hechos psíquicos que es la psicología.

El psicólogo interviene en varios de los dominios de la sociedad (educación, salud, social, trabajo, deporte, etc.) para preservar, mantener o mejorar el bienestar o la calidad de vida del individuo y su salud psíquica, desarrollar sus capacidades o favorecer su adecuada convivencia social. Por consecuencia, según su especialización (práctica clínica, orientación profesional, psicología escolar, psicología del trabajo o del deporte, etc.) utiliza distintos métodos de intervención específicos basados en enfoques teóricos variados y científicos.

Un psicólogo es un profesional que ha realizado una formación universitaria (está preparado según un proceder científico) y, en la mayoría de los casos, una formación personal (un desarrollo personal mediante un «análisis» o una «psicoterapia»). Esto no quiere decir que el psicólogo es una persona perfecta, sin errores; sino alguien que ha desarrollado empatía y la capacidad de estar atento a los procesos mentales, conductuales y sociales, que generan el bienestar psicológico en general.

La formación del psicólogo está centrada en la comprensión del comportamiento humano y en la capacidad a estar atento a las dificultades de los demás e intervenir de acuerdo con su especialización en los diferentes campos de la psicología.

Tiene por objetivo evaluar y tratar los desórdenes de orden psicológico que pueden aparecer de manera espontánea (como la depresión, la ansiedad), o bien a consecuencia de un choque emocional o de un estrés (como el duelo, víctima, rupturas, conflictos familiares). Después de la evaluación, el psicólogo de acuerdo su especialidad puede ayudarlo mediante un trabajo terapéutico en un proceso de entrevistas cuyo número de sesiones puede variar (generalmente entre 12 y 15 sesiones) y puede ser determinado con el acuerdo del paciente. O bien el psicólogo puede ayudar a referirlo en caso necesario con un psiquiatra, un médico, un educador, etc.

FUNCIONES DE LOS PSICÓLOGOS

Según el área de especialidad, un psicólogo puede tener distintas funciones que van desde el diagnóstico de algún trastorno emocional hasta las técnicas para su tratamiento. De forma general, estos profesionales deben cubrir los siguientes aspectos:

Recopilar información y hacer análisis de la conducta

El profesional se reúne con el paciente o el grupo de trabajo y escucha sus dudas y las razones que los llevaron a acudir a su consulta. También se encarga de aplicar algunas pruebas que lo ayuden a definir un diagnóstico sobre el posible trastorno de conducta. Por otra parte, debe llevar un registro completo de las entrevistas con los pacientes, así como su respuesta a los distintos métodos psicológicos aplicados. Este le permite definir si el mismo está trabajando en sus conflictos y presenta algún avance en la resolución de sus problemas.

Además, un psicólogo debe utilizar distintas fuentes de información como literatura y/o consulta con otros especialistas a fin de hacer un diagnóstico más efectivo. Igualmente, debe generar informes de sus resultados cuando se trata de temas como selección de personal o de psicología forense.

Definir y aplicar distintos métodos psicológicos

Una vez que el psicólogo ha definido los trastornos y conflictos que debe trabajar con el paciente o grupo, es necesario aplicar diversas técnicas que ayuden a su resolución. Por ejemplo, un psicólogo social deberá diseñar dinámicas de grupo, talleres u otros, que ayuden a que las personas tengan mejores relaciones interpersonales.

En el caso de los psicólogos clínicos, pueden definir si se requieren diferentes terapias esto va a depender de la necesidad de cada persona lo cual la validará la anamnesis clínica u otras estrategias para que el paciente enfrente sus conflictos. Los psicólogos educativos trabajarán con recursos que ayuden a los alumnos a superar sus problemas de aprendizaje de acuerdo con sus estrategias pedagógicas y apoyarse con otros profesionales de la salud mental para evaluar y mejorar la condición del alumno en el aula.



ILUSTRACIÓN 3: FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO. ELABORACIÓN PROPIA

Brindar acompañamiento emocional

Un papel muy importante del psicólogo es servir de apoyo a sus pacientes durante el proceso de manejo de sus conductas y emociones. Debe ser una persona que está disponible para escuchar a los otros sin juzgar. En esta área la persona podrá consultar un psicólogo clínico o un terapeuta idóneo que evaluará y ejecutará un plan de tratamiento al paciente. De esta forma, el profesional evita que el paciente o las personas involucradas en la terapia sientan frustración o perciban que no pueden manejar su problema. La intención es que se escuche de forma empática para que la persona sienta que puede afrontar sus dificultades y utilizar las herramientas que le ha brindado el terapeuta.

Ofrecer estrategias para la resolución de problemas

Otra función clave de estos profesionales es brindar a sus pacientes las herramientas necesarias para que puedan manejar sus conflictos. Esto pasa por técnicas que los ayuden a relajarse en momentos de estrés o cómo comportarse ante una situación que les provoque miedo, ira o ansiedad.

Cuando se trabaja con comunidades, se pueden realizar terapias de grupo en las que todas las personas expresan sus sentimientos e ideas. Esto dirigido por el psicólogo que ayudará a manejar situaciones conflictivas que se puedan presentar.

Hacer evaluación de los tratamientos y dar respuestas

Durante todo el proceso de intervención psicológica, este profesional debe ir evaluando los avances del paciente. En este sentido, analiza si han cambiado los patrones de conducta o las percepciones que tiene el paciente de cómo se ha sentido durante el proceso. Otro aspecto fundamental es discutir con la o las personas tratadas si consideran que los recursos que se le han facilitado, los ha ayudado a avanzar en mejorar su problema. Tanto el análisis del psicólogo como los planteamientos del paciente permitirán determinar si hay que hacer ajustes a la intervención propuesta.

Entre los especialistas en psicología podemos encontrar:

- **Psicólogo clínico:** trabaja con la evaluación y tratamiento de trastornos emocionales que van desde depresión, ansiedad, trastornos alimentarios o de personalidad, entre otros.
- **Psicólogo educativo:** se enfoca en los problemas de aprendizaje asociados al proceso educativo y suele trabajar junto a instituciones de educación.

- **Psicoterapeuta:** este profesional aborda los problemas cotidianos de las personas como relaciones de pareja, gestión del estrés o de las emociones.
- **Psicólogo social:** su trabajo se dirige al estudio de las conductas sociales de grupos que tienen que ver con expresiones culturales, los prejuicios y la forma de relacionarse distintas comunidades.
- **Psicólogo deportivo:** forma parte de los equipos deportivos y trabajan junto a los entrenadores en la motivación de los jugadores, así como en el manejo de los conflictos y situaciones de estrés.
- **Neuropsicólogo:** es un profesional que trabaja, entre otras cosas, con rehabilitación tanto conductual, emocional como cognitiva de pacientes con daño cerebral.
- **Sexólogo:** en este caso se tocan problemas que afectan las relaciones sexuales de las personas y llevan a trastornos como la disfunción eréctil y otras. Además, trabajan todo lo relacionado con lograr tener una vida sexual sana y satisfactoria.
- **Psicólogo forense:** trabaja asociado al sistema judicial, particularmente en juzgados de familia en los que pueden ayudar a definir, por ejemplo, el padre más idóneo para asumir la custodia de los hijos en una separación.
- **Psicólogo experimental:** es el encargado de diseñar y aplicar experimentos que permiten entender mejor el comportamiento y la conducta humana.
- **Psicólogo organizacional:** forman parte del departamento de recursos humanos de muchas empresas y brindan asesoramiento en selección de personal, programas de salud laboral y evaluación del desempeño, otros

OBJETIVOS DE LA PSICOLOGÍA

La psicología no tiene un objetivo en concreto, pero parte del principio de describir, explicar, predecir y modificar el pensamiento y la conducta humana, partiendo desde la individualidad y la colectividad.



ILUSTRACIÓN 4: OBJETIVOS DE LA PSICOLOGÍA. ELABORACIÓN PROPIA

DESCRIBIR PROCESOS MENTALES Y CONDUCTUALES

La psicología se basa en el estudio y en la descripción de la psique y la conducta humana, como resultado de procesos individuales y colectivos que varían en cada persona. Gracias al proceso de descripción se puede entender por qué un sujeto se desenvuelve de una manera u otra, ajustándose o no a los cánones de la normalidad. Algunos de los métodos empleados relacionados con este objetivo son:

- Encuestas.
- Estudios correlacionales.
- Inventarios de auto informe.

- La observación naturalista.
- Los estudios de caso.

EXPLICAR EL COMPORTAMIENTO Y LOS PROCESOS MENTALES

Otro objetivo de la psicología es explicar el comportamiento humano y los procesos mentales dando respuesta a todas las interrogantes que puedan surgir. Dentro de ellas destacamos:

¿Por qué el sujeto actúa de determinada manera?

PREDECIR LAS FORMAS DE PENSAMIENTO-ACTUACIÓN DEL SER HUMANO

La psicología busca predecir la forma en que los seres humanos actúan y piensan, partiendo de estudios previos que permitan delimitar patrones de comportamientos que están sujetos a cambios. Considerados los estudios realizados, los casos planteados y las teorías desarrolladas, la psicología permite realizar predicciones sobre el cómo, cuándo, por qué y para qué se presenta una conducta o se desarrollan procesos mentales, conociendo también los mecanismos subyacentes a fenómenos psíquicos y sociales.

MODIFICAR COMPORTAMIENTOS INDIVIDUALES

La psicología se plantea como una ciencia capaz de modificar el comportamiento personal, abordando procesos y situaciones que delimitan el devenir de las personas, con el propósito de alcanzar un nivel de bienestar individual y colectivo. Por este objetivo se puede afirmar que la psicología es una ciencia de control e influencia conductual, que permite el desarrollo de procesos duraderos en el tiempo a nivel individual y social (grupos).

HISTORIA PARA REFLEXIONAR Y ANALIZAR

Jaden Paolo

Jaden Paolo había sido pronosticado durante sus primeros años escolares como un niño fracasado, recibía siempre humillaciones y ofensa de parte de sus maestros, padres y entorno del hogar. Él había crecido en un barrio donde la violencia era el diario vivir de sus habitantes. Este ambiente parecía ser una desventaja para Jaden Paolo ya que era todo lo que veía diariamente y lo que se esperaba era que no se metiera en problemas para que pudiera permanecer vivo dentro de ese ambiente. Desde pequeño se le consideró un niño problema, fuera de control. En la escuela cuando estaba en el VI grado el director le informo a la madre que no iba hacer aceptado en el VII grado debido a sus comportamientos y que lo ubicara en una escuela de niños con dificultades de aprendizaje y de conducta.

La madre de Jaden Paolo empezó a llorar frente al director y de su hijo. El llanto de su madre lo hizo sentirse avergonzado y humillado que lo condujo a reflexionar y tomar la decisión de cambiar en el siguiente año escolar. Al año siguiente ingresa a otra escuela e inicia el VII grado y Jaden Paolo se propone cambiar su conducta. Los maestros de español y matemáticas que habían sido sus maestros en la escuela anterior empiezan a percibir el cambio de comportamiento y reconocen que tiene muchas habilidades y destrezas en las matemáticas y en el español que les motiva a estimularlo cada día. Para Jaden Paolo el ambiente escolar se torna muy placentero y empieza a sentirse aceptado y expresa a sus maestros que se siente valorado y estimado y que aprovechará la oportunidad que le están brindando para cambiar su conducta.

Jaden Paolo finaliza la secundaria en esa escuela con honores y se prepara para ingresar a la universidad con una beca de excelencia académica. Sus maestros siempre lo alentaron para que creyera en sí mismo y se forjara metas que lo llevaran a terminar una carrera universitaria.

Y así, Jaden Paolo acepto el desafío e ingreso a la universidad donde finalizó con un promedio muy elevado que fue condecorado con honores. Él tomo un tiempo para reflexionar sobre su pasado y lo que decían sus padres acerca de que nada se podía cambiar en un ser humano que tenia problemas y que el solo iba a terminar en las calles como los demás jóvenes del barrio. Para su padre todo estaba escrito y cada uno venia al mundo con un destino difícil de cambiar. A pesar de esos comentarios, Jaden Paolo se resistía a creer lo que decía su padre y le decía que iba a forjar su propio destino.

La vida de Jaden Paolo transcurrió con mucho éxito, su autoestima cambio y su entorno se volvió muy positivo. La vida profesional fue exitosa y reconoció que los esfuerzos logran conducir el destino que se quiere forjar en la vida.

REFLEXIONES SOBRE LA LECTURA

Leer con detenimiento la lectura y responda las siguientes preguntas

1. ¿Quién era Jaden Paolo?
2. ¿Cómo fue la vida de Jaden Paolo?
3. ¿Cómo era percibido Jaden Paolo?
4. ¿Por qué tenían esa percepción de Jaden Paolo?
5. ¿Cómo era percibido en la escuela Jaden Paolo?
6. ¿Quién reconoce el cambio de Jaden Paolo y por qué?
7. ¿Qué le hace cambiar a Jaden Paolo en su vida académica?
8. ¿Qué cambios surgen en Jaden Paolo posteriormente?
9. ¿Cómo logró escapar de las calles para llegar a una universidad de gran prestigio y forjarse un futuro profesional?
10. ¿Qué conclusiones saca de esta historia a cerca del ser humano, su entorno y aprendizaje?

¿QUÉ ES LA PSICOLOGÍA?

“La mayoría de los psicólogos estudian los problemas mentales y emocionales y trabajan como psicoterapeutas.” ¿Es esta afirmación verdadera o falsa?

Responder la pregunta “¿Qué es la psicología?”, no es tan simple como podría pensarse. La mayoría de los psicólogos contemporáneos estarían de acuerdo en que la psicología es la ciencia de la conducta y los procesos mentales. Pero esta definición general no refleja la amplitud, profundidad o lo apasionante del campo. Los psicólogos pretenden explicar cómo percibimos, aprendemos, recordamos, resolvemos problemas, nos comunicamos, sentimos y nos relacionamos con otras personas, desde el nacimiento hasta la muerte, en relaciones íntimas y en grupos. Intentan entender, medir y explicar la naturaleza de la inteligencia, la motivación y la personalidad, así como las diferencias individuales y de grupo. Los psicólogos pueden concentrarse en las perturbaciones mentales y emocionales, los problemas personales y sociales, la psicoterapia, o en mejorar la moral y las relaciones del grupo. Al final del siglo XX, la psicología se expandió considerablemente, surgieron nuevas tecnologías de investigación, nuevos campos de indagación y nuevos enfoques del estudio de la conducta y los procesos mentales. Esos avances dieron lugar a una mayor especialización dentro de la psicología, a una creciente colaboración con otras ciencias y al equivalente académico de una crisis de identidad. Como resultado, la psicología se redefine de manera continua (Evans, 1999).

Como se mencionó con anterioridad, La psicología se trata de una ciencia especial que tiene por objetivo el estudio, comprensión y análisis del área cognitiva del cerebro, es decir, la mente, pero también interviene en la conducta de los humanos, por lo que se convierte en un estudio bastante complejo. Es necesario destacar que existen diferentes fenómenos que pueden alterar la estabilidad mental de una persona, por ello en muchas ocasiones es necesaria la intervención de otras ciencias como la biología, antropología, la psiquiatría, la fisiología, la neurología, la genética y otras disciplinas médicas y sociales para comprender desde todos sus ejes el origen de los problemas psicológicos y sociales.



¿Por qué algunas personas beben café y otras te? ¿Por qué hay personas que recuerdan perfectamente a otras y personas que no son capaces de recordar lo que hicieron ayer? ¿Por qué hay personas que viven felices y disfrutan de la vida y otras que viven sumergidas en una profunda tristeza? A todas esas preguntas, y a muchas más, tratan de responder las diversas ramas de la psicología.

La psicología es la ciencia que estudia de forma teórica y práctica los aspectos, sociales, culturales y biológicos que influyen en el comportamiento humano, tanto a nivel individual como social, y el funcionamiento y desarrollo de la mente humana. Acudir a un psicólogo es cada vez más habitual por problemas tan frecuentes como la depresión, relaciones de pareja, adicciones, trastornos relativos a la alimentación, problemas en el trabajo, y otras muchas cuestiones. Cada uno de los subcampos principales descritos aquí tiene su propio enfoque, así como sus propios modelos de conducta y procesos mentales.

Psicología del Desarrollo



ILUSTRACIÓN 5 PSICOLOGÍA DEL DESARROLLO: TOMADA DE GOOGLE IMÁGENES.

Los psicólogos del desarrollo estudian el crecimiento humano mental y físico desde el periodo prenatal hasta la niñez, adolescencia, adultez y vejez. Se interesan tanto en los patrones universales de desarrollo como en las variaciones culturales e individuales. Los psicólogos infantiles se concentran en los bebés y los niños. Se interesan en temas como si los bebés

nacen con personalidades y temperamentos distintos, la forma en que los bebés se apegan a sus padres y cuidadores, la manera en que los niños adquieren el lenguaje y desarrollan la moral, la forma y el momento en que emergen diferencias sexuales en la conducta, y la manera de evaluar los cambios en el significado e importancia de la amistad durante la niñez. Los psicólogos de la adolescencia se especializan en los años que comprenden esta etapa, incluyendo la forma en que la pubertad, los cambios en las relaciones con los pares y los padres, y la búsqueda de identidad hacen que éste sea un periodo difícil para algunos jóvenes. Los psicólogos del ciclo vital se enfocan en los años adultos y las diferentes maneras en que los individuos se ajustan a las relaciones y la paternidad, la madurez, la jubilación y, eventualmente, la inminencia de la muerte.

PSICOLOGÍA FISIOLÓGICA

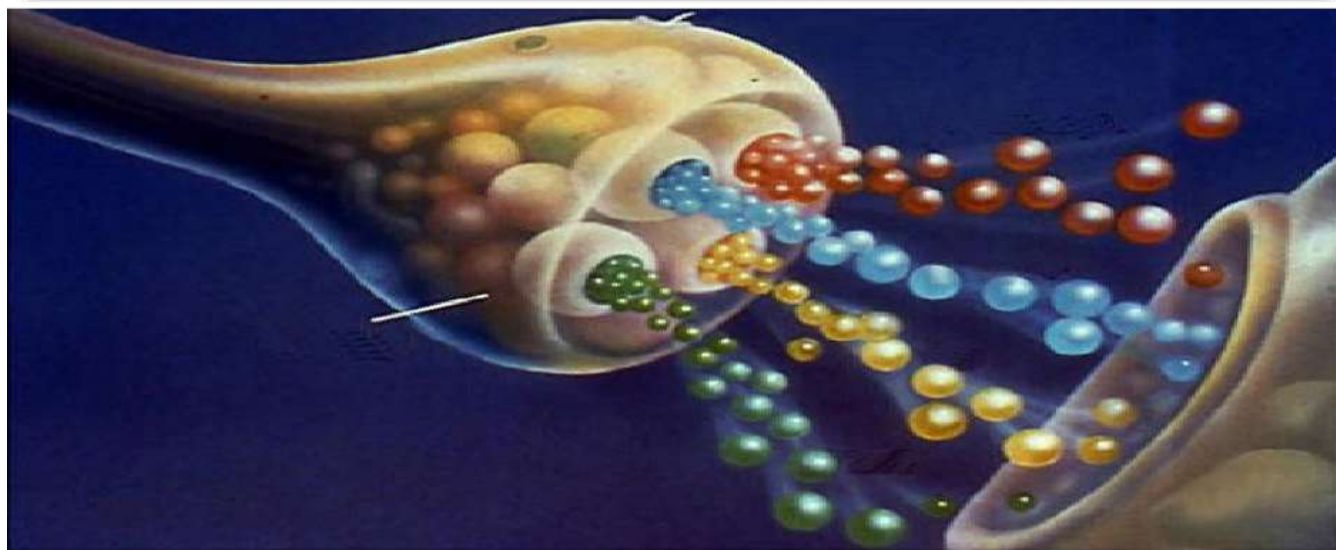


ILUSTRACIÓN 6. PSICOLOGIA FISIOLÓGICA. GOOGLE IMÁGENES

Los psicofisiólogos y los neurocientíficos investigan las bases biológicas de la conducta, los pensamientos y las emociones humanas. En particular, estudian los efectos de sustancias naturales que actúan como mensajeros químicos, principalmente hormonas, y de mensajeros químicos sintéticos, que incluyen los medicamentos psicoactivos (como los antidepresivos) y las “drogas sociales” (como el alcohol, la marihuana o la cocaína). ¿Por qué late más rápido el corazón cuando nos sentimos amenazados o por qué sudan nuestras palmas cuando estamos nerviosos? También estudian cómo se desarrollan, funcionan y, en ocasiones, fallan el cerebro y el sistema nervioso. ¿Deja de crecer el cerebro en determinado momento o continúa cambiando durante parte o la totalidad del ciclo de vida? ¿Hay algunas áreas del cerebro más activas cuando la gente resuelve problemas matemáticos? ¿Hay otras que se activan más cuando

la gente juega o escucha música? Los genetistas conductuales investigan el impacto de la herencia en los rasgos y conductas normales y anormales. ¿En qué grado es hereditaria la inteligencia? ¿Qué hay acerca de la timidez? ¿Hay familias que tienen tendencia a padecer enfermedades como el alcoholismo y la depresión? ¿En qué medida están enraizadas en la biología las diferencias en la forma en que los hombres y las mujeres piensan actúan y responden a las situaciones?

PSICOLOGÍA EXPERIMENTAL

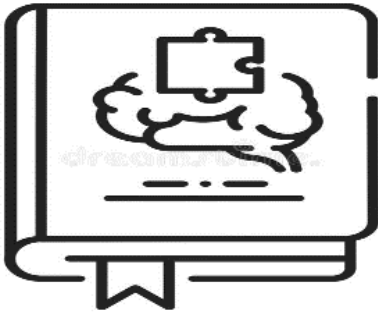


ILUSTRACIÓN 7 PSICOLOGÍA
EXPERIMENTAL: TOMADA DE GOOGLE
IMÁGENES

La psicología experimental implica la evaluación del comportamiento mediante la realización de experimentos de laboratorio controlados para obtener información. Los psicólogos experimentales realizan investigación sobre procesos psicológicos básicos incluyendo el aprendizaje, la memoria, la sensación, la percepción, la cognición, la motivación y la emoción. Se interesan en responder preguntas como: ¿De qué manera recuerda la gente y qué la hace olvidar?

¿Cómo tomamos decisiones y resolvemos problemas? ¿Los hombres y las mujeres se aproximan a los problemas complejos de maneras diferentes? ¿Por qué algunas personas están más motivadas que otras? ¿Son universales las emociones? Es decir, ¿la gente de culturas diferentes experimenta las mismas emociones en situaciones similares? O, por el contrario, ¿culturas diferentes enfatizan algunas emociones y desechan o pasan por alto otras?

Para averiguar las respuestas a estas y otras preguntas, los investigadores utilizan los principios de la psicología experimental para construir una hipótesis. La hipótesis establece una predicción comprobable que describe lo que el investigador cree que mostrarán los resultados del estudio. A continuación, los psicólogos experimentales utilizan la experimentación para demostrar o refutar la hipótesis. Estos experimentos emplean el método científico para probar la hipótesis formulando una pregunta inicial, diseñando un estudio para encontrar la respuesta y recogiendo los datos pertinentes. La información y datos que se recogen son utilizados para diversas áreas o campos de aplicación de la psicología que promueva un desarrollo saludable de los seres humanos.

PSICOLOGÍA DE LA PERSONALIDAD



ILUSTRACIÓN 8 PSICOLOGÍA DE LA PERSONALIDAD: TOMADA DE GOOGLE IMÁGENES

Los psicólogos de la personalidad estudian las diferencias entre los individuos en rasgos como la ansiedad, la sociabilidad, la autoestima, la necesidad de logro y la agresividad. Los psicólogos en este campo intentan determinar qué ocasiona que algunas personas sean malhumoradas y nerviosas, mientras que otras son alegres y de trato fácil, y por qué algunas personas son tranquilas y cautelosas, en tanto que otras son inquietas e impulsivas. También estudian si existen diferencias entre los hombres y las mujeres o entre los miembros de diferentes grupos raciales y culturales, en características como la sociabilidad, la ansiedad y la escrupulosidad.

Los temas actuales para los psicólogos de la personalidad incluyen: ¿La personalidad es innata y estable o es aprendida y sujeta a cambio? ¿Las diferentes culturas tienden a producir distintos “tipos de personalidad”, es decir, grupos de rasgos que por lo regular se presentan juntos? ¿Cuál es la mejor manera de evaluar o medir la personalidad? cuando se le pide que describa a un “psicólogo”, mucha gente piensa en un terapeuta que ve a pacientes (o “clientes”) en su consultorio, una clínica o un hospital. Esta idea popular es en parte correcta. Casi la mitad de todos los psicólogos se especializa en psicología clínica o consejería.

Los psicólogos clínicos se interesan fundamentalmente en el diagnóstico, causa y tratamiento de los trastornos psicológicos. Los psicólogos consejeros se interesan psicólogos de la personalidad incluyen: ¿La personalidad es innata y estable o es aprendida y sujeta a cambio? ¿Las diferentes culturas tienden a producir distintos “tipos de personalidad”, es decir, grupos de rasgos que por lo regular se presentan juntos? ¿Cuál es la mejor manera de evaluar o medir la personalidad? Cuando se le pide que describa a un “psicólogo”, mucha gente piensa en un terapeuta que ve a pacientes (o “clientes”) en su consultorio, una clínica o un hospital. Esta idea popular es en parte correcta. Casi la mitad de todos los psicólogos se especializa en psicología clínica o consejería. Los psicólogos clínicos se interesan fundamentalmente en el diagnóstico, causa y tratamiento de los trastornos psicológicos. Los psicólogos consejeros se interesan principalmente en los problemas “normales” de ajuste que la mayoría de nosotros enfrenta en algún momento, como la elección de una carrera o los problemas conyugales.

PSICOLOGÍA CLÍNICA



ILUSTRACIÓN 9: PSICOLOGÍA CLÍNICA. GOOGLE IMÁGENES

¿Qué es la Psicología Clínica?

La psicología clínica tiene como principal misión atender a personas que experimentan malestares psicológicos de diferentes índoles e intensidades. Entre otras cosas, un psicólogo especializado en esta rama cuenta con la capacidad de diagnosticar trastornos de salud mental, basándose en principios metodológicos y científicos, para después tratarlos, solucionarlos y mitigar el impacto negativo de estos. De esta manera, los psicólogos clínicos serán los profesionales que se encarguen de conocer, estudiar y tratar los elementos que poseen incidencia en los trastornos mentales. Un Psicólogo Clínico es un profesional que se dedica a estudiar, diagnosticar y tratar problemas o trastornos psicológicos o cualquier conducta anormal. Estudia la psiquis, las conductas y las formas de relacionarse de los individuos, trabajando en su prevención, diagnóstico y rehabilitación. Este perfil profesional ofrece un tratamiento a las alteraciones de la personalidad que existen en la infancia, vida adulta o vejez de un individuo, ayudando a su adaptación al medio sociofamiliar y laboral. Los psicólogos clínicos y los consejeros a menudo dividen su tiempo entre atender a pacientes y realizar investigación sobre las causas de los trastornos psicológicos y la efectividad de diferentes tipos de psicoterapia y consejería.

La Psicología Social

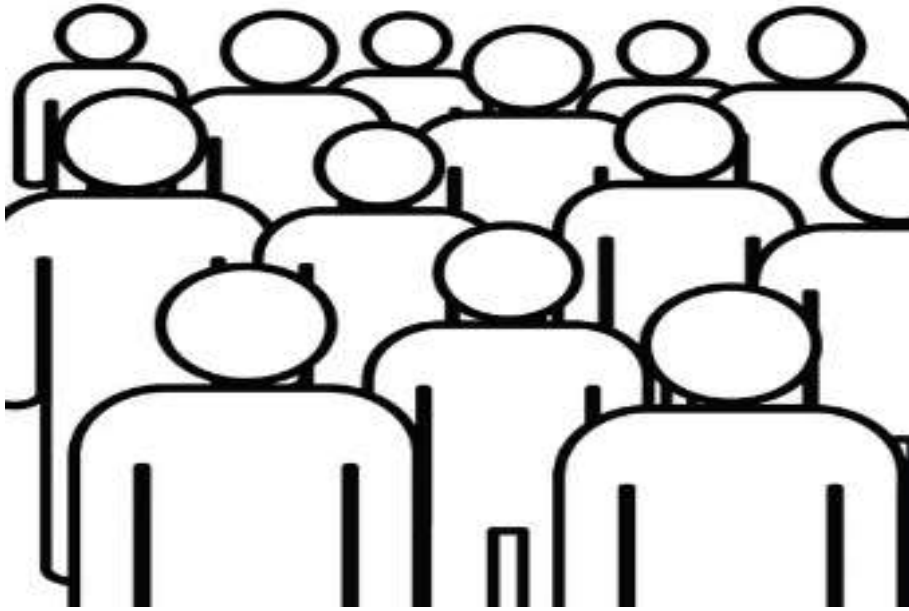


ILUSTRACIÓN 10 PSICOLOGÍA SOCIAL: TOMADA DE GOOGLE IMÁGENES.

Los psicólogos sociales estudian la forma en que la gente se influye entre sí. Exploran temas como las primeras impresiones y la atracción interpersonal; la manera en que se forman mantiene o cambian las actitudes; el prejuicio y la persuasión; la conformidad y la obediencia a la autoridad; y si la gente se comporta de manera diferente cuando forma parte de un grupo o

una muchedumbre a lo que hace cuando está sola. Aunque la mayoría de los psicólogos sociales se dedican a la investigación y la teoría, y no a la práctica, este subcampo ha dado lugar a numerosas aplicaciones prácticas (Hunt, 1994).

Los principios de la psicología social se encuentran en los grupos de apoyo para quienes abusan de sustancias tóxicas, los pacientes de cáncer, los jugadores compulsivos y otras personas en crisis; en el tratamiento de conflictos familiares mediante la terapia familiar (en lugar de individual); en el entrenamiento de la sensibilidad dirigido, por ejemplo, a la reducción del acoso sexual o a combatir el prejuicio racial y étnico; en el uso en las aulas de métodos cooperativos en lugar de los competitivos; y en programas para dar más control y capacidad para tomar decisiones a los pacientes hospitalarios y a los residentes de asilos de ancianos.

Psicología Industrial

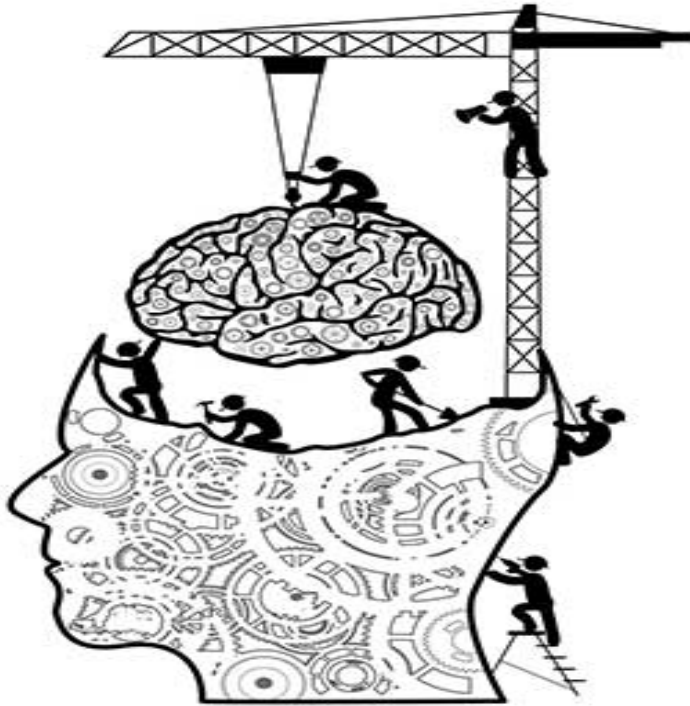


ILUSTRACIÓN 11 PSICOLOGÍA INDUSTRIAL: GOOGLE IMÁGENES.

Los psicólogos industriales y organizacionales (I/O) se interesan en problemas prácticos como la selección y capacitación de personal, el mejoramiento de la productividad y las condiciones de trabajo, y el impacto de las computadoras y la automatización en los trabajadores. ¿Es posible determinar de antemano quién será un vendedor o piloto aéreo efectivo y quién no lo será? ¿Tienden las organizaciones a operar de manera diferente bajo liderazgo femenino o masculino? La investigación muestra que los grupos de trabajo con alta moral suelen ser más productivos que los grupos con baja moral; ¿existen estrategias específicas que puedan usar los gerentes

para mejorar la moral del grupo? Ésta es sólo una muestra de lo que les interesa a los psicólogos. Siguen surgiendo nuevas especialidades, como la psicología de la rehabilitación (el estudio y aplicación de los principios psicosociales en favor de las personas con discapacidades); la psicología del deporte (que se encarga de estudiar los factores psicológicos que mejoran el desempeño atlético, así como los efectos del ejercicio en el ajuste psicológico y el bienestar general); la psicología forense (que incluye trabajo clínico en instalaciones correccionales, de asesoría para abogados litigantes, servir como testigo experto en los juicios legales y formular política pública sobre la psicología y la ley); la psicología ambiental (la investigación de cómo los entornos naturales, construidos, y sociales influyen en el pensamiento y la conducta de la gente); la psicología comunitaria (dedicada a la teoría, investigación y acción social a nivel del vecindario); y la psicología de la paz (el estudio de las causas y consecuencias de los conflictos de grupo, las estrategias para anticipar y evitar confrontaciones violentas y de los métodos para ayudar a las víctimas a reconstruir sus vidas después de los conflictos).

La psicología como ciencia

Anteriormente definimos a la psicología como la ciencia de la conducta y los procesos mentales. La palabra clave en esta definición es ciencia. Los psicólogos confían en el método científico cuando tratan de responder preguntas. Obtienen datos a partir de la observación cuidadosa y sistemática; desarrollan teorías que intentan explicar lo que han observado; hacen nuevas predicciones basadas en esas teorías y luego prueban sistemáticamente tales predicciones a través de observaciones adicionales y experimentos para determinar si son correctas. De esta forma, al igual que todos los científicos, los psicólogos usan el método científico para describir, entender, predecir y, a la larga, obtener cierto grado de control sobre lo que estudian. (El método científico no sólo es para científicos; vea Aplicación de la psicología; Pensamiento crítico: Un beneficio adicional de estudiar psicología.) Por ejemplo, considere el tema de los varones, las mujeres y la agresión.

Muchas personas creen que los varones son naturalmente más agresivos que las mujeres. Otras afirman que los niños aprenden a ser agresivos porque nuestra sociedad y cultura los alienta y de hecho les exige a ser combativos e incluso violentos. ¿Cómo abordarían los psicólogos este tema? En primer lugar, tratarían de averiguar si los hombres y las mujeres en realidad difieren en la conducta agresiva. Varias investigaciones han abordado esta cuestión y la evidencia parece concluyente: los varones son más agresivos que las mujeres, sobre todo cuando hablamos de agresión física (Knight, Fabes y Higgins, 1996; Wright, 1994). Es posible que las niñas y las mujeres hagan comentarios desagradables o griten, pero es mucho más probable que los niños y los hombres peleen. Cada una de esas explicaciones se presenta como una teoría acerca de las causas de las diferencias sexuales en la agresión; cada una intenta extraer unos cuantos principios a partir de un gran número de hechos. Y cada teoría nos permite generar nuevas hipótesis, o predicciones, acerca del fenómeno en cuestión.

LA “NUEVA PSICOLOGÍA”: UNA CIENCIA DE LA MENTE

La historia de la psicología puede dividirse en tres etapas principales:

- El surgimiento de la ciencia de la mente.
- Las décadas conductistas
- Revolución cognitiva.

Las principales corrientes de la psicología

Al hablar sobre la historia de la psicología es inminente hablar de las escuelas psicológicas. Éstas conformados por grupo de psicólogos investigadores de la conducta y el comportamiento humano que compartían una visión teórica y enfocaban los problemas psicológicos con una orientación común; han ido evolucionando a través del tiempo y todavía existen escuelas que no han sido desfasadas por vacíos en la estructura que tenían; otras en su objeto de estudio. Hasta la fecha tenemos más de 100 años en la historia de la psicología. El máximo logro que han tenido las corrientes psicológicas, con su florecimiento, es separar a la psicología de la filosofía haciéndola una ciencia experimental.

De todas las escuelas de la Psicología estudiaremos las más sobresalientes, como lo fueron el Estructuralismo, el Funcionalismo, el Conductismo, la Gestalt, el Psicoanálisis, el Humanismo y el Cognoscitivismo explicadas brevemente, con sus principales pensadores y colaboradores, además de sus características sobresalientes.



ILUSTRACIÓN 12 PRINCIPAL EXPONENT WILHELM WUNDT (1832-1920) EDWARD

Estructuralismo

Principal exponent Wilhelm Wundt (1832-1920) Edward Titchener (1867-1927)

El Estructuralismo, como su nombre lo dice, se basa en la estructura de la mente humana. Las ideas principales de estructura surgen con Ferdinand de Saussure con su libro “Curso de Lingüística general”. Este libro fue necesario para propulsar el análisis estructuralista.

El progreso de la técnica y la revolución industrial contribuyeron a que triunfaran las ciencias positivas (empíricas), fue Wilhelm Wundt quien le dio a la psicología el carácter científico organizando el primer laboratorio de psicología en 1879 en la Universidad de Leipzig. Una vez aceptada la psicología como ciencia las investigaciones psicológicas aumentaron y los escritos

crecieron en número. La idea estructuralista de Wundt era considerar a la mente como una estratificación donde podíamos llegar de lo más complejo a lo más simple descomponiendo sucesivamente los completos contenidos de la conciencia. Esta tarea era realizada mediante personas adiestradas que informaban detalladamente sus emociones y sensaciones ante experiencias creadas en el laboratorio, llamado comúnmente como introspección analítica. Con esto Wundt y sus seguidores determinaron que la mente estaba compuesta por imágenes, sensaciones y sentimientos.

Wundt realizó diferentes experimentos con las personas, entre ellos tenemos los siguientes:

La asociación de Wundt, Experimentos sobre el sentimiento, Cronometría mental o “tiempo de reacción”.

Las críticas que recibía el estructuralismo eran que algunos de sus colegas pensaban que demasiados exámenes de la mente podrían causar la locura, mientras otros opinaban que tales experimentos “ofendían a la religión al poner el alma humana en una balanza”. Aparte del hecho de que dejara de lado temas tan importantes como la motivación, las diferencias individuales y los trastornos psicológicos (además de otros), el aislamiento de los elementos individuales de la mente humana a mucha gente le parecía antinatural.

Uno de los alumnos de Wundt, Edward Bradford Titchener (1876 - 1927) definió el trabajo de su maestro como «estructuralismo» y lo dio a conocer en América Titchener opinaba que la nueva psicología debía analizar la conciencia reduciéndola a sus unidades elementales.



ILUSTRACIÓN 13 EDWARD B. TITCHENER:
ESTRUCTURALISMO. TOMADA DE GOOGLE
IMÁGENES

Para él, la estructura de la mente humana consistía en más de 30.000 sensaciones, sentimientos e imágenes separadas, y nada más. Las ideas de Titchener, en muchos aspectos, diferían considerablemente de las de su mentor (Zehr, 2000). Titchener estaba impresionado por los recientes avances en química y física, logrados al analizar compuestos complejos (moléculas) en términos de sus elementos básicos (átomos). De manera similar, razonaba Titchener, los psicólogos deberían analizar las experiencias complejas en términos de sus componentes más simples. Por ejemplo, cuando la gente ve un plátano de inmediato piensa: “Aquí tenemos una fruta, algo para comer.” Pero esta percepción se basa en asociaciones con la experiencia previa; Titchener buscaba los elementos más fundamentales, o “átomos”, del pensamiento.

Titchener descompuso la conciencia en tres elementos básicos: sensaciones físicas (lo que vemos), sentimientos (como el hecho de que los plátanos nos gusten o nos desagraden), e imágenes (recuerdos de otros plátanos). Afirmaba que incluso los pensamientos y sentimientos más complejos podían reducirse a esos elementos simples. Titchener consideraba que el papel de la psicología era identificar esos elementos y demostrar cómo podían combinarse e integrarse, un enfoque conocido como estructuralismo. Aunque la escuela estructuralista de psicología tuvo una vida relativamente corta y poco efecto de largo plazo, el estudio de la percepción y la sensación continúa siendo una parte importante de la psicología contemporánea.

El estructuralismo entró en su etapa final cuando dos o más psicólogos tenían visiones distintas de un determinado caso y no había como catalogar a uno de ellos como proveedor de la verdad puesto que cada persona tenía una forma única de describir sus propias sensaciones.

FUNCIONALISMO

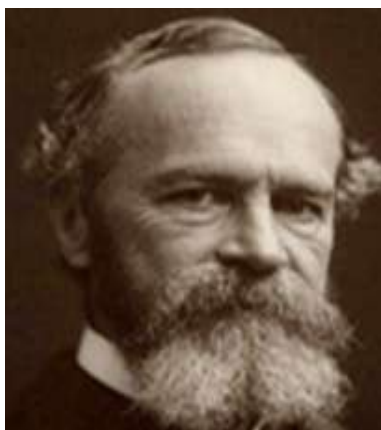


ILUSTRACIÓN 14 FUNCIONALISMO:
TOMADA DE GOOGLE IMÁGENES

El funcionalismo fue considerado como el primer sistema de psicología realmente americano, el funcionalismo era a la vez más científico y práctico que el estructuralismo, al cual los primeros funcionalistas, como William James y John Dewey.

William James desarrolló su propio laboratorio al igual que Wundt, lo fundó en Massachusetts. Sostenía que es mucho más interesante estudiar los recursos que utiliza el humano para adaptarse y afrontar su medio que simplemente estructurar la mente como decían los estructuralistas. Estas escuelas tenían un punto inicial común que era la conciencia. James decía que las ideas debían ser juzgadas en función de sus consecuencias prácticas para la conducta humana. En su libro *principios de psicología* (1890), formó a la psicología como una disciplina seria.



ILUSTRACIÓN 15 CHARLES DARWIN:
TOMADA DE GOOGLE IMÁGENES

Los funcionalistas fueron incluidos por Charles Darwin con su teoría: La supervivencia del más fuerte. Con este principio de selección natural, así como las características físicas de los animales los ayudan a adaptarse el pensamiento, la percepción, los hábitos y las emociones ayudan a los humanos a su supervivencia. Estudiaban la mente en funcionamiento. El funcionalismo promovió la psicología educativa, que es el estudio del aprendizaje, la enseñanza, dinámica del salón de clases y

temas relacionados. El aprendizaje nos hace más adaptables y los funcionalistas buscaban una forma de mejorar la educación. Además, estimuló el surgimiento de la psicología industrial, estudio de las personas en el trabajo.

- No se produce ninguna modificación mental que no vaya acompañada o seguida de un cambio corporal. Influyó en la actitud básica del Conductismo (no podemos ver la mente, sino sólo los cambios corporales; por tanto, estudiemos éstos únicamente).
- El aparato nervioso no es sino una máquina para convertir estímulos en reacciones. Supone la formulación E-R (estímulo-respuesta), central para la mayoría de los conductistas.
- Distinguió entre una memoria primaria, o a corto plazo, y una memoria permanente; anticipándose así a la psicología del procesamiento de la información, que desplazó al conductismo.

James desarrolló una teoría funcionalista de los procesos mentales y la conducta. Su teoría generó preguntas acerca del aprendizaje, las complejidades de la vida mental, el impacto de la experiencia en el cerebro y el lugar del género humano en el mundo natural. Muchas de esas ideas todavía parecen actuales. Aunque impaciente con los experimentos, James compartía la creencia de Wundt y Titchener de que la meta de la psicología era analizar la experiencia.

TEORIAS PSICODINÁMICAS



ILUSTRACIÓN 16 TEORÍA PSICODINÁMICA: TOMADA DE GOOGLE IMÁGENES

PRINCIPAL EXPONENTE SIGMUND FREUD (1856-1939)

Sigmund Freud, fundador del psicoanálisis, era un médico vienés especializado en el tratamiento de problemas del sistema nervioso.

Freud se dio cuenta de que la práctica médica convencional era insuficiente para tratar estos problemas, lo que le llevó a emplear otros métodos. Primero la hipnosis, pronto la abandonó sustituyéndola por un nuevo procedimiento, la asociación libre, que consiste en pedir a los pacientes que hablaran en la consulta, previamente relajados, de todo lo que le viniera a la mente: recuerdos, sueños, preocupaciones. De esta manera Freud desarrolla una nueva concepción psicológica. Comprendió la importancia de procesos psíquicos que no son conscientes y de su influencia en la conducta. La perspectiva psicoanalítica supone que el ser humano se encuentra dirigido por dos tipos de impulsos: sexual

y agresivo. Se dedicó a estudiar el significado de los sueños como posible explicación de la conducta humana. Como él se basaba en la introspección, un paciente que no tenía plena confianza con él solía ocultar tramas de sus sueños, como forma de defensa, y esto impedía que los sueños fueran comprendidos a cabalidad.

Con su “psicología de la inconsciencia” completó la psicología de Wundt que estudiaba la consciencia. Salvo que en el Psicoanálisis no había laboratorio porque no buscaba ser una ciencia pura. Freud no se basó en recopilar conocimientos inmensurables sino en la aplicación inmediata de una nueva forma de tratar a los pacientes.

Freud le preocupaba los síntomas de la histeria que decía que los mismos estaban reprimidos y ocultos en el inconsciente. Su trabajo con pacientes lo convenció de que muchas enfermedades nerviosas eran de origen psicológico más que fisiológico. Las observaciones clínicas de Freud lo llevaron a desarrollar una teoría amplia de la vida mental que difería de manera radical de las opiniones de sus predecesores.

Freud sostenía que los seres humanos no son tan racionales como imaginan y que el “libre albedrío”, que era tan importante para Wundt, es en gran medida una ilusión. Más bien, afirmaba, estamos motivados por instintos e impulsos inconscientes que no están disponibles para la parte racional y consciente de nuestra mente. La teoría psicodinámica, ampliada y revisada por los colegas y sucesores de Freud, estableció la base para el estudio de la personalidad y los trastornos psicológicos. Su revolucionaria idea del inconsciente y su descripción de los humanos como seres en una guerra constante consigo mismos se dan por sentado en la actualidad, al menos en la literatura y los círculos artísticos. Sin embargo, las teorías de Freud nunca fueron aceptadas del todo por la psicología dominante, y en las décadas recientes ha disminuido su influencia sobre la psicología clínica y la psicoterapia (Robins, Gosling y Craik, 1999; vea también Westen, 1998).

Psicología en el Siglo XX

Al inicio del siglo XX, la psicología se veía a sí misma como el estudio de los procesos mentales que pueden ser conscientes o inconscientes (psicología psicodinámica), vistos como unidades discretas y compuestos (estructuralismo) o como un flujo siempre cambiante (funcionalismo). El método principal de recolección de datos era la introspección y autoobservación en un laboratorio o en el diván del analista. Luego, una nueva generación de psicólogos se rebeló contra este enfoque. El líder del desafío fue el psicólogo estadounidense John B. Watson.



ILUSTRACIÓN 17 CONDUCTISMO DE JOHN WATSON: TOMADA DE GOOGLE IMÁGENES

PRINCIPALES EXPONENTES: JOHN B. WATSON (1878-1958) BURRHUS FREDERIC SKINNER (1904- 1990)

Watson no aprobó la idea de la conciencia como campo de estudio de la psicología y condenaba a la introspección como método de obtención de información por no ser científica. Sustituyó la conciencia por la conducta y a la introspección por su método de análisis. Argumentaba que la idea completa de la vida mental era una superstición, una reliquia de la Edad Media. En “La Psicología desde el punto de vista de un conductista” (1913), Watson afirmaba que uno no puede ver o incluso definir la conciencia más de lo que puede observar el alma. Y si uno no puede localizar o medir algo, esto no puede ser objeto de estudio científico. Para Watson, la psicología era el estudio de la conducta observable y mensurable, y nada más.

La visión de la psicología de Watson, conocida como conductismo, estaba basada en el trabajo del fisiólogo ruso Iván Pávlov, quien había ganado el Premio Nobel por su investigación sobre la digestión. En el curso de sus experimentos, Pávlov advirtió que los perros de su laboratorio empezaban a salivar en cuanto escuchaban que se acercaba quien los alimentaba, incluso antes de que pudieran ver su comida. Decidió averiguar si la salivación, un reflejo automático, podía moldearse por el aprendizaje. Comenzó a parear de manera repetida el sonido de un zumbador con la presencia de comida.

El siguiente paso fue observar qué sucedía cuando se presentaba el zumbador sin introducir el alimento.

Este experimento demostró con claridad lo que Pávlov había observado de manera incidental: después de apareamientos repetidos, los perros salivaban en respuesta al zumbador solo. Pávlov llamó condicionamiento a esta forma simple de entrenamiento.

De modo que una nueva escuela de psicología fue inspirada por una observación casual seguida por experimentos rigurosos. Watson llegó a creer que todas las experiencias mentales (pensamiento, sentimiento, conciencia del yo) no son otra cosa que cambios fisiológicos en respuesta a la experiencia acumulada del condicionamiento.

Watson intentaba demostrar que todos los fenómenos psicológicos, incluso las motivaciones inconscientes de que hablaba Freud son el resultado del condicionamiento

EXPERIMENTO DE WATSON: CONDICIONAMIENTO DEL PEQUEÑO ALBERT EL CRUEL EXPERIMENTO.

Corría el año 1913, John B. Watson presenta en la Universidad de Columbia “La psicología tal como la ve el conductista”, conocido más tarde como el manifiesto conductista. En él, Watson expone una serie de ideas que consolidan y unifican las diferentes propuestas conductistas que se venían haciendo en los años precedentes, entre ellos los famosos experimentos de Pávlov. Seis años después de la presentación de aquel manifiesto, John B. Watson y su ayudante Rosalie Rayner se plantearon hacer un experimento que llevara a un nuevo nivel los ensayos de Pávlov. Pero en vez de un perro, se trabajaría con un bebé. Y en vez de hambre, se experimentaría con el miedo.



ILUSTRACIÓN 18 CONDICIONAMIENTO DE WATSON:
TOMADA DE GOOGLE IMÁGENES

Watson tenía la intención de introducir al bebé una respuesta fóbica por medio de un estímulo, que condicionarían para que el niño le tuviera miedo. Después, trasladarían esa respuesta fóbica a otros estímulos con características similares al estímulo condicionado. Finalmente, la última fase del experimento consistiría en extinguir la respuesta fóbica al estímulo condicionado, es decir, corregir el miedo que se le había introducido durante la experimentación. Lamentablemente, por desgracia para él bebe esta fase nunca llegó.

Si bien la idea de provocarle miedo a un bebé no era técnicamente cruel, sí que, en términos científicos, era moralmente cuestionable, incluso para la época. Cabe decir que Watson tenía una visión de la emocionalidad de los bebés muy limitada, considerando que los recién nacidos sólo podían presentar tres sentimientos reconocibles.

- Miedo: condicionado por ruidos fuertes y falta de sustentación.
- Amor: condicionado por las caricias.
- Cólera: condicionado por la privación de libertad de movimiento.

Teniendo en cuenta la definición de Watson de estas tres emociones básicas, no es de extrañar que probara despertarle miedo al bebé, dado que era la emoción más fácil de estudiar en un contexto experimental. Curiosamente, era la más éticamente cuestionable de inocular en un recién nacido.

En 1920, un escándalo personal obligó a Watson a renunciar a su puesto en la Universidad Johns Hopkins. Pero la tarea de perfeccionar el conductismo a través de la investigación recayó en otros, principalmente en Burrhus Frederic. Skinner.

REVISIÓN DEL CONDUCTISMO

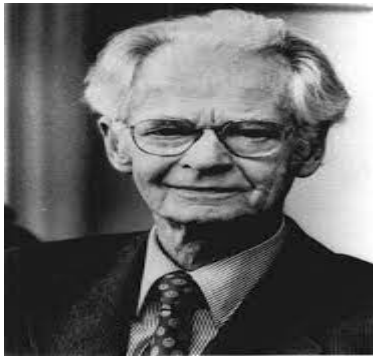


ILUSTRACIÓN 19 REVISIÓN DEL
CONDUCTISMO: GOOGLE IMÁGENES

PRINCIPAL EXPONENTE BURRHUS FREDERIC SKINNER (1904- 1990)

Burrhus Frederic Skinner se convirtió en uno de los líderes de la escuela conductista de psicología. Al igual que Watson, Skinner creía fervientemente que la mente, o el cerebro y el sistema nervioso, eran una “caja negra”, invisible (e irrelevante) para los científicos. Los psicólogos deberían interesarse por lo que entraba y lo que salía de la caja negra y no preocuparse por lo que sucedía en el interior (Skinner, 1938, 1987, 1989, 1990).

Skinner también tenía gran interés en modificar la conducta por medio del condicionamiento, y en descubrir en el proceso las leyes naturales de la conducta. Skinner agregó un nuevo elemento al repertorio conductista: el reforzamiento, recompensaba a sus sujetos por comportarse en la forma en que él deseaba que lo hicieran. Por ejemplo, colocaba un animal (las ratas y las palomas eran sus sujetos favoritos) en una caja especial y le permitía explorar. A la larga, el animal alcanzaba y presionaba una palanca o picoteaba un disco en la pared, luego de lo cual una bolita de comida caía en la caja. Gradualmente, el animal aprendía que el hecho de presionar la palanca o picotear el disco siempre producía comida. ¿Por qué aprendía esto el animal? Porque era reforzado, o recompensado, por hacerlo. Skinner convirtió de esta forma al animal en un agente activo en su propio entrenamiento, un proceso al que denominó condicionamiento operante o instrumental. El condicionamiento no se limita al aprendizaje simple en animales. Sólo podemos conjeturar sobre la enorme cantidad de condicionamiento que ocurre en la vida humana cotidiana. ¿Por qué nos sentimos hambrientos a la hora de la comida, somnolientos a la hora de ir a la cama, asustados por las ratas y las serpientes o excitados sexualmente por una canción o una fragancia? Esos impulsos físicos y sentimientos privados son, al menos en parte, resultado del condicionamiento, al igual que muchas otras reacciones más complejas (vea los capítulos 4 y 8). El conductismo dominó la psicología académica en Estados Unidos hasta bien entrada la década de 1960. Una consecuencia no buscada, y a la vez inadvertida, fue el hecho de que la psicología desarrolló un sesgo ambiental: prácticamente cada aspecto de la conducta humana se atribuyó al aprendizaje y la experiencia, y se consideraba tabú investigar las influencias evolutivas sobre la conducta o estudiar las influencias hereditarias y genéticas sobre las diferencias individuales y de grupo (Evans, 1999). Los conductistas trataban de identificar principios universales del aprendizaje que trascendieran las especies, la cultura, el género o la edad. No importaba si un investigador realizaba experimentos con ratas o palomas, monos o seres humanos, niños o adultos; aplicaban las mismas leyes del aprendizaje.

REVOLUCIÓN COGNITIVA ¡SU LLEGADA!

En la década de 1960, el conductismo comenzó a perder su fuerza en el campo. Por un lado, la investigación sobre la percepción, la personalidad, el desarrollo infantil, las relaciones interpersonales y otros temas que los conductistas habían ignorado, generaron preguntas que ellos no podían explicar con facilidad. Por otro lado, la investigación en otros campos (en especial la antropología, la lingüística, la neurobiología y la ciencia de la computación) empezaba a arrojar nueva luz sobre los trabajos de la mente. Los psicólogos llegaron a considerar al conductismo no como una teoría o paradigma que todo lo abarcaba, sino tan sólo como una pieza del rompecabezas (Robins et al., 1999). Empezaron a mirar dentro de la caja negra y a poner más énfasis en los humanos (y también en los animales) como seres “sensibles” (conscientes, perceptivos y alertas); como aprendices activos en lugar de receptores pasivos de las lecciones de la vida.

No todos los psicólogos habían aceptado las doctrinas conductistas. La psicología de la Gestalt y la Psicología Humanista fueron dos escuelas que prepararon el camino para la revolución cognitiva. Durante el periodo en que el conductismo ocupó la supremacía en la psicología estadounidense, un grupo de psicólogos en Alemania atacaba al estructuralismo desde otra dirección.

LA PSICOLOGÍA DE LA GESTALT

Psicología Gestalt



PRINCIPAL EXPONENTE: Max Wertheimer (1880-1943), Wolfgang Köhler y Kurt Koffka

La psicología de la Gestalt fundada por Max Wertheimer tenía un punto de vista opuesto al conductismo. Dos jóvenes Wolfgang Köhler y Kurt Koffka formaron parte del movimiento, que era un movimiento porque parte de su energía se centraba en la oposición de la psicología estructuralista.

ILUSTRACIÓN 20 PSICOLOGÍA DE LA GESTALT:
TOMADA DE GOOGLE IMÁGENES

Los psicólogos de la Gestalt estudiaron el pensamiento, el aprendizaje y la percepción en las unidades enteras, en lugar de dividir la experiencia en partes como se había hecho en el estructuralismo.

Gran parte de la labor de los psicólogos de la Gestalt se desarrolló en el campo de las percepciones visuales.

Sus principales exponentes son psicólogos alemanes. Se funda a principios del siglo XX, reconocen la importancia de la conciencia, afirman que: “El Todo no es igual a la suma de sus partes”. Además, impacta en el estudio de la percepción.

La Psicología de la Gestalt pone de manifiesto la insuficiencia del elementalismo (reducción de la mente a sus elementos más simples) en el estudio de la percepción.

Rompe, por tanto, con el enfoque asociacionista impuesto por Wundt, al afirmar que: Las propiedades del conjunto (del todo) emergen de alguna manera de los elementos que lo componen, sin que se hallen estas propiedades en los elementos aislados. El fenómeno psicológico es en sí mismo un “todo” (Gestalt) que, cuando se analiza, puede perder el riesgo de perder su identidad, porque las propiedades de las partes sin más no definen las del todo que resulta.

Estaban interesados en la percepción, pero particularmente en ciertos trucos que nos juega la mente. Por ejemplo, ¿por qué percibimos movimiento cuando nos proyectan una serie de fotografías inmóviles a una velocidad constante (por ejemplo, en las películas o los anuncios “móviles” de neón)? Fenómenos como éstos iniciaron una nueva escuela de pensamiento, la psicología de la Gestalt. Traducido aproximadamente del alemán, Gestalt significa “todo” o “forma”. Cuando se aplica a la percepción se refiere a nuestra tendencia a ver patrones, a distinguir un objeto de su fondo y a completar una imagen a partir de unas cuantas señales.

Al igual que William James, los psicólogos de la Gestalt rechazaban el intento de descomponer la percepción y el pensamiento en sus elementos. Cuando miramos un árbol vemos justamente eso, un árbol, no una serie de hojas y ramas aisladas.



ILUSTRACIÓN 21 PSICOLOGÍA DE LA GESTALT.
GOOGLE IMÁGENES

La psicología de la Gestalt estableció la base para el estudio moderno de la sensación y percepción y contribuyó a revivir el interés en los procesos mentales (o cognitivos). Durante el mismo periodo, el psicólogo estadounidense Abraham Maslow, quien estudió con el psicólogo de la Gestalt Max Wertheimer y la antropóloga Ruth Benedict, desarrolló una aproximación más holista a la psicología, en la cual los sentimientos y los anhelos desempeñaban un papel clave.

Humanismo

**Principales Exponentes Abraham Maslow (1908-1970)
Carl Rogers (1902- 1987).**



ILUSTRACIÓN 22 HUMANISMO:
TOMADA DE GOOGLE IMÁGENES

El humanismo es un enfoque que trata de entender la experiencia subjetiva. Los psicólogos humanistas se enfocan en la autorrealización, el potencial y los ideales del hombre. Carl Rogers, Abraham Maslow y otros humanistas rechazaron la idea freudiana que decía que a los seres humanos nos dominan fuerzas inconscientes. Ellos afirmaban la idea de que nosotros podemos tomar decisiones voluntarias y que, aunque las experiencias nos afectan, podemos elegir llevar una vida más creativa, significativa

y satisfactoria. Maslow se refirió a la psicología humanista como la “tercera fuerza”, más allá de la teoría freudiana y el conductismo.

Los psicólogos humanistas enfatizan el potencial humano y la importancia del amor, la pertenencia, la autoestima, la autoexpresión, las experiencias cumbre (cuando uno se involucra a tanto en una actividad que se desvanece la autoconciencia) y la autorrealización (la espontaneidad y creatividad que resultan de concentrarse en problemas fuera de uno mismo y en mirar más allá de los límites de las convenciones sociales). Se concentran en la salud mental y el bienestar, en la comprensión y el mejoramiento de uno mismo más que en las enfermedades mentales. La psicología humanista ha hecho contribuciones importantes al estudio de la motivación y las emociones, así como a los subcampos de la personalidad y la psicoterapia. Pero nunca ha sido totalmente aceptada por la psicología dominante. En tanto que la psicología humanista se interesa en cuestiones de significado, valores y ética, mucha gente (incluidos sus propios miembros), ve a esta escuela de la psicología más como un movimiento cultural y espiritual que como una rama de la ciencia (Rabasca, 2000). Sin embargo, en los años recientes, los psicólogos positivos empezaron a revisar algunas de las preguntas que los psicólogos humanistas plantearon hace medio siglo (Bohart y Greening, 2001).

En la década de 1960, los psicólogos comenzaron a cerrar el círculo. El campo regresó de un periodo en el cual se consideraba que la conciencia era inaccesible a la indagación científica, y los psicólogos empezaron a investigar y a teorizar acerca de la mente, pero ahora con nuevos métodos de investigación y con el compromiso del conductismo con la investigación empírica objetiva. Incluso la definición de la psicología cambió.

La psicología sigue siendo el estudio de la conducta humana, pero el concepto que tienen los psicólogos de “conducta” se ha ampliado para incluir pensamientos, sentimientos y estados de conciencia.

LOS APORTES DE LA PSICOLOGÍA COGNITIVA

La frase revolución cognitiva se refiere a un cambio del enfoque limitado en la conducta hacia un interés más amplio en los procesos mentales. Este nuevo enfoque abarca los campos existentes y los nuevos subcampos de la psicología.

La psicología cognitiva es el estudio de los procesos mentales en el sentido más amplio: pensamiento, sentimiento, aprendizaje, recuerdo, toma de decisiones y juicios, entre otros. Los psicólogos cognitivos están interesados en las maneras en que la gente “procesa la información”, es decir, cómo adquirimos la información, cómo procesamos o transformamos unidades informativas en programas y cómo empleamos esos programas para resolver problemas. En contraste con el conductismo, los psicólogos cognitivos creen que los procesos mentales pueden y deben estudiarse científicamente. Aunque no podemos observar directamente los recuerdos o los pensamientos, sí podemos observar la conducta y hacer inferencias acerca de las clases de procesos cognitivos subyacentes. Por ejemplo, podemos leer a la gente un largo relato y luego observar qué cosas recuerda de ese relato, las formas en que sus recuerdos cambian con el tiempo y los tipos de errores en el recuerdo que son proclives a cometer. Con base en la investigación sistemática de este tipo, podemos obtener información sobre los procesos cognitivos que hay detrás de la memoria humana. Además, con el advenimiento de las nuevas técnicas de imagenología cerebral, los psicólogos cognitivos han comenzado a abordar preguntas acerca de los mecanismos neurológicos que yacen bajo procesos cognitivos como el aprendizaje, la memoria, la inteligencia y la emoción, dando lugar al campo en rápida expansión de la neurociencia cognitiva (D’Esposito et al., 1999). En un corto tiempo, la psicología cognitiva ha tenido un enorme impacto en casi todas las áreas de la psicología (Sperry, 1988, 1995) y se ha convertido en la escuela más destacada de la psicología científica contemporánea (Johnson y Erneling, 1997; Robins et al., 1999).

PSICOLOGÍA COGNITIVA

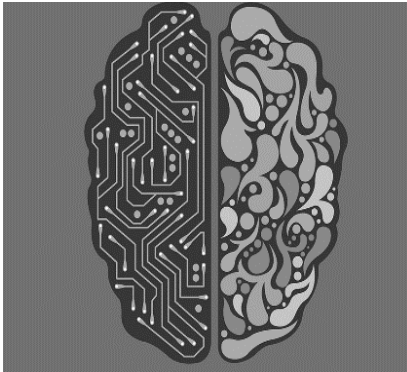


ILUSTRACIÓN 23 PSICOLOGÍA
COGNITIVA. GOOGLE IMÁGENES

La psicología cognitiva es la vertiente de la psicología que se dedica al estudio de los procesos mentales como la percepción, la planificación o la extracción de inferencias. Es decir, procesos que históricamente se han entendido como privados y fuera del alcance de los instrumentos de medición que se han venido utilizando en estudios científicos.

La psicología cognitiva y la metáfora computacional

Si en la primera mitad del siglo XX las escuelas dominantes en el mundo de la psicología eran la psicodinámica iniciada por Sigmund Freud y la conductista, a partir de los años 50 el mundo de la investigación científica empezó a vivir una época de cambios acelerados ocasionados por la irrupción de los progresos en la construcción de ordenadores.

A partir de ese momento empezó a ser posible entender la mente humana como un procesador de información comparable a cualquier ordenador, con sus puertos de entrada y de salida de datos, partes dedicadas a almacenar datos (memoria) y ciertos programas informáticos encargados de procesar la información de manera adecuada. Esta metáfora computacional serviría para crear modelos teóricos que permitiesen formular hipótesis e intentar predecir el comportamiento humano hasta cierto punto. Nacía así el modelo informático de los procesos mentales, muy utilizado en psicología hoy en día.

En contraste, muchos psicólogos evolutivos consideran que la mente está “integrada” de tal forma que los seres humanos están predispuestos a pensar y actuar de ciertas maneras (Cosmides et al., 1992; Goode, 2000b; Siegert y Ward, 2002). Además, afirman que esos programas fijos evolucionaron hace cientos de miles de años cuando nuestros ancestros vivían como cazadores y recolectores, y que las estrategias de solución de problemas que beneficiaron a los primeros seres humanos pueden ser o no adaptativas en la era moderna.

MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN EN PSICOLOGÍA

¿CÓMO DISEÑAN LOS PSICÓLOGOS LOS EXPERIMENTOS?

Los psicólogos experimentales están interesados, en conocer el comportamiento de un “individuo”, manipulando dentro del laboratorio los factores que puedan afectar o influir en la vida. Usan instrumentos de precisión y exigen un alto grado de control y medición.

Todas las ciencias (la psicología, la sociología, la economía, la ciencia política, la biología y la física) requieren evidencia empírica basada en la observación cuidadosa y la experimentación.

Para recolectar datos de manera sistemática y objetiva, los psicólogos utilizan una variedad de métodos de investigación, como la observación natural, los estudios de caso, las encuestas, la investigación correlacional y la investigación experimental. Cada una de esas estrategias de investigación posee ventajas y desventajas en comparación con las otras.

OBSERVACIÓN NATURAL



ILUSTRACIÓN 24 MÉTODOS USADOS
EN PSICOLOGÍA: TOMADA DE GOOGLE
IMÁGENES

Los psicólogos se valen de la observación natural para estudiar la conducta humana o animal en su contexto natural. Un psicólogo con esta orientación hacia la vida real puede observar la conducta en una escuela o una fábrica; otro quizá se una de hecho, a una familia para estudiar la conducta de sus miembros; otro observará a los monos en su hábitat natural en lugar de hacerlo en jaulas. La ventaja principal de la observación natural es que es probable que la conducta observada en la vida cotidiana sea más natural, espontánea y variada que la que se observa en un laboratorio. La observación natural no está exenta de inconvenientes. Los psicólogos que emplean la observación natural tiene que tomar la conducta como se presenta. No pueden gritar de repente “¡Alto!” cuando desean estudiar con más detalle lo que está sucediendo. Tampoco pueden decirle a la gente que deje de hacer lo que está haciendo porque no les interesa investigarlo. Más aún, la simple descripción de las impresiones de “un día en la vida” de un grupo particular o de cómo se comportan diferentes personas en el mismo escenario no es ciencia. Los observadores deben medir la conducta de manera sistemática, por ejemplo, elaborando una forma que les permita revisar qué está haciendo la gente a intervalos cronometrados.

ESTUDIO DE CASO



ILUSTRACIÓN 25 MÉTODOS USADOS
EN PSICOLOGÍA: TOMADA DE
GOOGLE IMÁGENES

Un segundo método de investigación es el estudio de caso: una descripción detallada de uno (o unos cuantos) individuos. Aunque en algunas maneras es similar a la observación natural, el investigador emplea una variedad de métodos para recoger información que arroje un retrato detallado y a profundidad del individuo. Un estudio de caso por lo regular incluye observación de la vida real, entrevistas, calificaciones en varias pruebas psicológicas y cualquier otra medida que el investigador considere reveladora. Por ejemplo, el psicólogo suizo Jean Piaget desarrolló una teoría de gran alcance sobre el desarrollo cognoscitivo estudiando con cuidado a cada uno de sus tres hijos conforme crecían y cambiaban durante la niñez.

No obstante, los estudios de caso figuran de manera destacada en la investigación psicológica. Por ejemplo, el famoso caso de Phineas Gage, quien sufrió un daño cerebral severo e inusual,

llevó a los investigadores a identificar la importancia de la parte frontal del cerebro para el control de las emociones y la capacidad para planear y realizar tareas complejas.

MÉTODO DE ENCUESTA



ILUSTRACIÓN 26 MÉTODOS USADOS
EN PSICOLOGÍA: TOMADA DE
GOOGLE IMÁGENES

En algunos casos, las encuestas encaran las desventajas de la observación natural y los estudios de caso. En la investigación por encuestas se plantea una serie de preguntas predeterminadas en entrevistas personales o en cuestionarios a un grupo de personas seleccionadas cuidadosamente.

Las encuestas, incluso aquellas con una tasa baja de respuesta, pueden generar una gran cantidad de información interesante y útil a un costo relativamente bajo, pero para ser precisas, las preguntas de la encuesta han de ser claras y sin ambigüedad, la gente encuestada debe seleccionarse con mucho cuidado (vea la técnica del muestreo más adelante) y estar motivada para responder a la encuesta de manera reflexiva y cuidadosa (Krosnick, 1999).

Las observaciones naturales, los estudios de caso y las encuestas proporcionan un rico conjunto de datos crudos que describen conductas, creencias, opiniones y actitudes. Pero estos métodos de investigación son ideales como complemento de otras pruebas en el estudio de la conducta.

INVESTIGACIÓN CORRELACIONAL

A un psicólogo contratado por la fuerza aérea se le pide que prediga qué aspirantes a ingresar a un programa de entrenamiento se convertirán en buenos pilotos. Una aproximación excelente a este problema sería la investigación correlacional. El psicólogo puede seleccionar varios cientos de reclutas, aplicarles una variedad de pruebas de aptitud y de personalidad y luego comparar los resultados con su desempeño en la escuela de entrenamiento. Este enfoque le diría si algunas características o conjunto de características tienen una estrecha relación o correlación con el eventual éxito como piloto. Los datos correlacionales son útiles para muchos propósitos, pero no permiten al investigador identificar causa y efecto. Esta importante distinción a menudo se pasa por alto. Correlación significa que dos fenómenos parecen estar relacionados: cuando uno aumenta el otro aumenta (o disminuye). Por ejemplo, los jóvenes con puntuaciones elevadas de CI por lo regular obtienen mayores calificaciones en la escuela que los estudiantes con puntuaciones promedio o inferiores al promedio. Esta correlación permite a los investigadores predecir que los niños con puntuaciones elevadas de CI tendrán un buen desempeño en los exámenes y otros trabajos.

INVESTIGACIÓN EXPERIMENTAL



ILUSTRACIÓN 27 MÉTODOS USADOS EN PSICOLOGÍA:
TOMADA DE GOOGLE IMÁGENES

Una profesora de psicología advierte que los lunes por la mañana la mayoría de sus alumnos no recuerdan el material tan bien como lo hacen el resto de la semana. Ha descubierto una correlación entre el día de la semana y la memoria para el material relacionado con el curso. Con base en esta correlación podría predecir que el siguiente lunes y todos los demás lunes sus alumnos no aprenderán tan bien como en otros días. Pero ella quiere ir más

allá de predecir simplemente la conducta de sus alumnos; quiere entender o explicar por qué su recuerdo es más malo los lunes que los otros días de la semana. Con base en sus experiencias y en algunas entrevistas informales con sus alumnos, sospecha que los fines de semana se desvelan hasta muy tarde y que su dificultad para recordar hechos e ideas presentados los lunes se debe a que se desvelaron. Esta hipótesis parece tener sentido, pero la psicóloga quiere probar que es correcta. Para obtener evidencia de que el no dormir lo suficiente en realidad ocasiona déficit de memoria, recurre al método experimental.

El Método experimental

Este método se usa en la investigación científica y está basado en la toma de mediciones, observación sistemática, formulación de pruebas, experimentación y modificación de hipótesis. La característica principal del método experimental se relaciona a manipular las variables. Esto permite registrar y observar las conductas de las variables para predecir los resultados y explicar las circunstancias o comportamientos. El método experimental permite conseguir datos sin ambigüedades y con precisión. Esto se logra a través de la aplicación de procedimientos y operaciones de control con los que es posible confirmar que una determinada variable tiene influencia en otra.

Componentes del método experimental

Participantes: Individuos cuyas reacciones o respuestas son observadas en un experimento.

Variable independiente: En un experimento, la variable que es manipulada para probar sus efectos en las variables dependientes.

Variable dependiente: En un experimento, la variable que es medida para ver cómo cambia con las manipulaciones en la variable independiente.

Grupo experimental: En un experimento controlado, el grupo sometido a un cambio en la **variable independiente**.

Grupo control: En un experimento controlado, el grupo que no fue sometido a un cambio en la variable independiente; se usa para fines de comparación con el grupo experimental.

Sesgo del experimentador: Expectativas del experimentador que pueden influir en los resultados de un experimento o en su interpretación.

Muestra: Selección de casos de una población mayor. Casi toda la investigación psicológica implica a personas (a menudo estudiantes universitarios) o a animales vivos. ¿Qué responsabilidades tienen los psicólogos hacia los participantes humanos y animales de sus investigaciones?

MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN VENTAJAS Y LIMITACIONES

MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	VENTAJAS	LIMITACIONES
Observación natural La conducta se observa en el ambiente en el que ocurre	La observación natural proporciona una gran cantidad de información conductual de primera mano que tiene mayor probabilidad de ser exacta que los reportes después del hecho. La conducta de los participantes es Mas natural, espontánea y variada que las conductas que tienen lugar en el laboratorio. Además, es una rica fuente de hipótesis	La presencia de un observador puede alterar la conducta de los participantes; el registro que hace el observador de la conducta puede reflejar un sesgo preexistente; a menudo no está claro si las observaciones son generalizables a otros escenarios y otras personas.
Estudios de caso Se estudia a profundidad la conducta de una persona o unas cuantas personas.	Los estudios de caso arrojan una gran cantidad de información descriptiva detallada. Es útil para formular hipótesis	El caso o casos estudiados pueden no ser una muestra representativa. En ocasiones consume mucho tiempo y es costoso El sesgo del observador es un problema potencial.
Una encuesta es una técnica que lleva a cabo mediante la aplicación de serie de preguntas a una muestra de personas. Las encuestas proporcionan información sobre las opiniones, actitudes y comportamientos de los ciudadanos, y los propósitos establecido.	Las encuestas permiten obtener una inmensa cantidad de datos con rapidez y de manera económica. Evaluar periódicamente los resultados de un programa en ejecución. Saber la opinión del público acerca de un tema en específico. Investigar previamente de las características de la población para hacer las preguntas correctas.	Los sesgos de muestreo desvían los resultados. Las preguntas mal elaboradas generan respuestas ambiguas, por lo que los datos no son claros. La precisión depende de la capacidad y la disposición de los participantes a responder las preguntas de manera precisa.
Investigación	La investigación correlacional	No permite a los investigadores extraer

correlacional Emplea métodos estadísticos para examinar la relación entre dos o más variables	La investigación correlacional permite aclarar las relaciones entre variables que no son susceptibles de examinarse con otros métodos de investigación. Permite predecir la conducta.	conclusiones sobre las relaciones causales.
Investigación experimental Una o más variables se manipulan sistemáticamente y se estudia el efecto que esa manipulación tiene en otras	El control estricto de las variables ofrece a los investigadores la oportunidad de extraer conclusiones acerca de relaciones causales.	Es posible que la artificialidad del escenario de influya en la conducta de los sujetos. Las variables inesperadas y no controladas pueden confundir los resultados; no es posible controlar ni manipular muchas variables.

ILUSTRACIÓN 28 ELABORACIÓN PROPIA

LA ÉTICA EN LA INVESTIGACIÓN CON SERES HUMANOS

Si en su colegio o universidad existen instalaciones para la investigación, es probable que se convierta en participante en un experimento de psicología. Lo más probable es que se le ofrezca una pequeña suma de dinero o créditos académicos para participar. Pero quizá no conozca el verdadero propósito del experimento sino hasta que haya terminado. ¿Es necesario este engaño? ¿Qué pasa si el experimento le ocasiona incomodidad? Antes de responder, considere el debate ético que surgió en 1963 cuando Stanley Milgram publicó los resultados de varios experimentos que había realizado. Milgram publicó anuncios en un periódico local para contratar a gente que participara en un “experimento de aprendizaje”. Cuando un participante llegaba al laboratorio era recibido por un investigador de rostro adulto vestido con una bata de laboratorio; otro hombre con ropa de calle estaba sentado en la sala de espera. El investigador explicaba que estaba estudiando los efectos del castigo sobre el aprendizaje. Cuando los dos hombres extrajeron las papeletas del sombrero, la papeleta del participante decía “profesor”.

El profesor observaba que el “aprendiz” era sujetado a una silla y que se le ponía un electrodo en la muñeca. Luego el profesor era llevado a un cuarto adjunto y lo sentaban frente a un impresionante “generador de descargas” con interruptores de 15 a 450 voltios, con letreros que iban de “descarga ligera” y “descarga muy fuerte” a “peligro: descarga severa” y por último la descarga “X”. El trabajo del profesor consistía en leer una lista de pares de palabras que el aprendiz debería tratar de memorizar y repetir. Se indicó al profesor que aplicara una descarga cada vez que el aprendiz diera una respuesta equivocada y que incrementara la intensidad de

la descarga cada vez que el aprendiz cometiera un error. A los 90 voltios el aprendiz empezaba a gruñir; a los 120 voltios gritaba “¡Cuidado, esto duele de veras!”; a los 150 voltios exigía que lo liberaran; y a los 270 voltios sus protestas se convertían en gritos de dolor. Después de los 330 voltios el aprendiz parecía desmayarse. Si el profesor se preocupaba y pedía detenerse, el experimentador contestaba con cortesía, pero con firmeza que se esperaba que continuara, pues este experimento se realizaba en aras de la ciencia.

En realidad, Milgram estaba estudiando la obediencia, no el aprendizaje. Deseaba averiguar si la gente común obedecería órdenes que causaran dolor a otros. Como parte de su investigación, Milgram (1974) describió el experimento a 110 psiquiatras, estudiantes universitarios y adultos de clase media y les preguntó en qué punto creían que se detendrían los participantes. Los miembros de los tres grupos conjeturaron que la mayoría de la gente se negaría a continuar después de los 130 voltios, y que nadie continuaría después de los 300 voltios. Los psiquiatras estimaron que sólo una de cada mil personas continuaría hasta la descarga X. De manera sorprendente, el 65 por ciento de los participantes de Milgram administraron el nivel más alto de la descarga, aun cuando muchos externaron la preocupación de que las descargas pudieran provocar un serio daño a los aprendices. Para averiguar lo que quería saber, Milgram tenía que engañar a los participantes.

El propósito expresado del experimento (probar el aprendizaje) era mentira. Los “aprendices” eran cómplices de Milgram que habían sido entrenados para fingir que estaban sufriendo; las máquinas eran ficticias y los aprendices no recibían ninguna descarga (Milgram, 1963). Pero los críticos argumentaron que se lesionaba a los “profesores”, los verdaderos participantes del estudio. La mayoría no sólo expresó preocupación, sino que mostró claros signos de estrés: sudaban, se mordían los labios, temblaban, tartamudeaban y, en algunos casos, eran incapaces de controlar la risa nerviosa. A los críticos también les preocupaba el efecto del experimento sobre la autoestima de los participantes. Aunque el diseño de este experimento no es característico de la gran mayoría de los experimentos psicológicos, suscitó tal revuelo entre el público que la APA revaloró sus normas éticas, publicadas inicialmente en 1953 (APA, 1953). Se aprobó un nuevo código de ética en la experimentación psicológica. El código se evalúa cada año y se revisa periódicamente para asegurarse de que brinde protección adecuada a los participantes en los estudios de investigación. Además de exponer los principios éticos que dirigen la investigación y la enseñanza, el código establece un conjunto de normas éticas para los psicólogos que ofrecen terapia y otros servicios profesionales, como la aplicación de pruebas psicológicas. El código de ética de la APA requiere que los investigadores obtengan el consentimiento informado de los participantes y estipula que:

- Los participantes deben recibir información de la naturaleza de la investigación en un lenguaje claramente comprensible.
- El consentimiento informado debe ser documentado.
- Deben explicarse de antemano los riesgos, posibles efectos adversos y limitaciones a la confidencialidad.
- Si la participación es una condición para obtener créditos académicos, deben ofrecerse actividades alternativas equitativas.
- No debe engañarse a los participantes acerca de aspectos de la investigación que podrían afectar su disposición a participar, como los riesgos o las experiencias emocionales desagradables.
- El engaño acerca de las metas de la investigación sólo podrá emplearse cuando sea absolutamente necesario para la integridad del estudio.

Además, se requiere que los investigadores psicológicos observen el Código de Regulaciones Federales, que incluye un extenso conjunto de regulaciones concernientes a la protección de los participantes humanos en todo tipo de investigación. Si un investigador en Estados Unidos no cumple con esas regulaciones, podrá retirársele el financiamiento federal y penalizarse a la institución de investigación en la que trabaja.

A pesar de esas directrices formales de carácter ético y legal, persiste la controversia acalorada acerca de la ética de la investigación psicológica en seres humanos. Algunos sostienen que deberían prohibirse los procedimientos de investigación que puedan ocasionar sufrimiento emocional o físico (Baumrind, 1985); otros afirman que las normas son demasiado estrictas y que podrían paralizar la investigación futura (Gergen 1973; Sears, 1994).

Actividades de repaso

1. Realice una línea de tiempo con los principales hechos históricos que ayudaron al desarrollo de la psicología como ciencia.
2. Defina brevemente el objeto de estudio de las primeras escuelas o corrientes psicológicas y sus autores.

Estructuralismo _____

Funcionalismo _____

Gestalt _____

Conductismo _____

Psicoanálisis _____

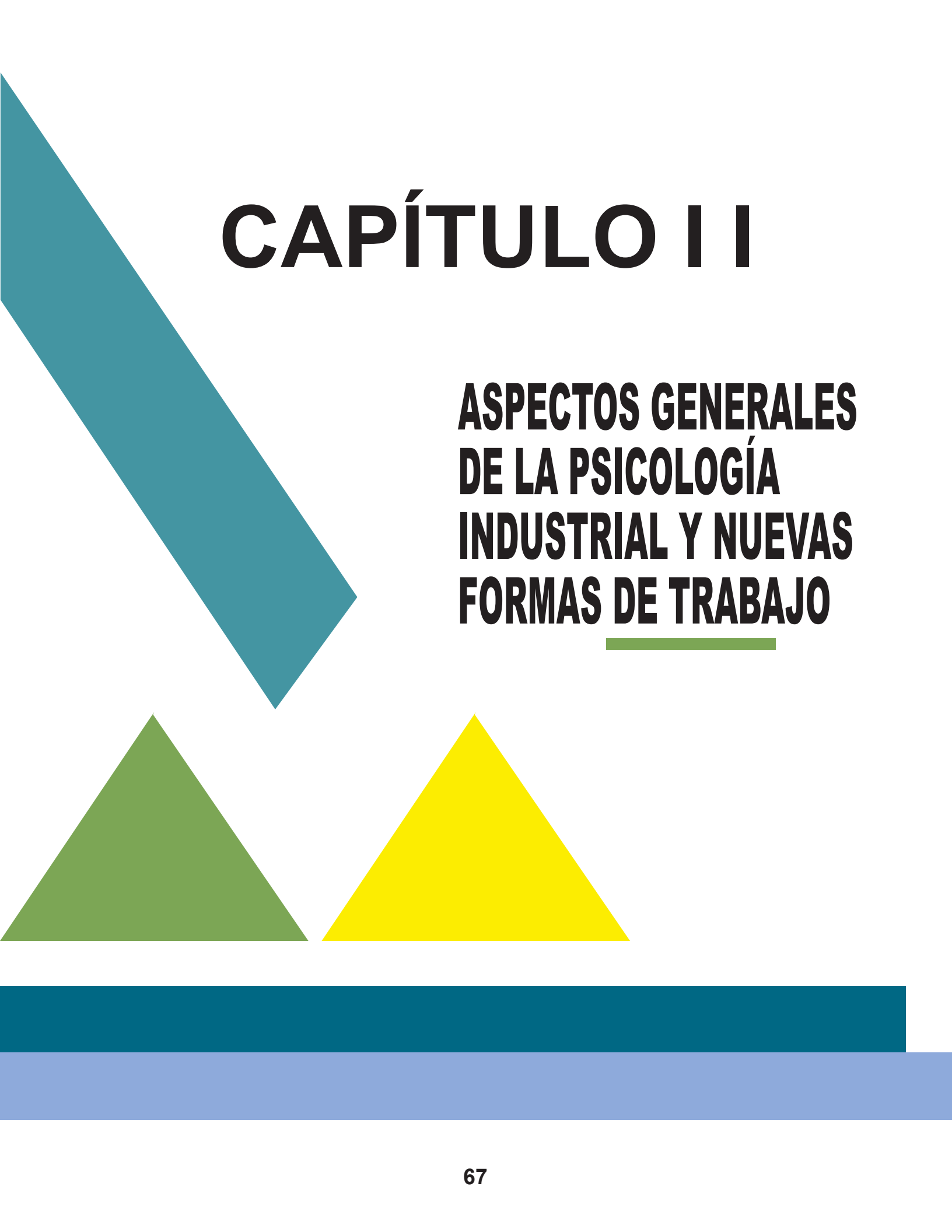
Cognitivismo _____

Humanismo _____

3. Mencione las normas que establece el código de ética de la APA para los psicólogos que ofrecen terapia y realizan investigaciones.
4. ¿Qué funciones ejercen los psicólogos?
5. ¿Cuáles son los campos de aplicación e intervención donde es idóneo?
6. Realiza un cuadro con los campos de estudio de la psicología.

Ejemplo:

CAMPO DE ESTUDIO	OBJETO DE ESTUDIO	CARACTERÍSTICAS
Psicología del desarrollo		
Psicología fisiológica		
Psicología de la personalidad		
Psicología social		
Psicología industrial/organizacional		
Psicología social		
Psicología clínica y de la salud		
Psicología Educativa		
Otros		



CAPÍTULO I I

ASPECTOS GENERALES DE LA PSICOLOGÍA INDUSTRIAL Y NUEVAS FORMAS DE TRABAJO



AL TERMINAR DE EXAMINAR EL CAPÍTULO #2. USTED PODRÁ

1. Conocer los antecedentes de la psicología industrial/organizacional, psicología en Panamá. ¿Cómo surgió la psicología en Panamá? ¿Cuáles son los aportes de la psicología industrial como base de la psicología del trabajo? ¿Cómo surge la psicología del trabajo?
2. Definir el concepto de la psicología Industrial, psicología organizacional según autores.
3. Definir la finalidad de la psicología industrial y organizacional
4. Conocer las funciones del psicólogo industrial. ¿cuál es la importancia de la psicología industrial /organizacional?
5. Explicar las bases teorías sobre la psicología industrial y organización como fuente de referencia de la psicología del trabajo.
6. Identificar los campos de intervención de la psicología del trabajo.
7. Surgimiento de la psicología del trabajo
8. ¿Cuáles son los objetivos de la psicología del trabajo?
9. Conocer las aproximaciones clásicas de la psicología del trabajo
10. Desarrollo del concepto de psicología industrial y organizacional ¿cuáles son las teorías en la que se sustenta la psicología I/O? ¿cuáles son los campos de acción de la psicología I/O?
11. Explicar la calidad de vida laboral en las organizaciones, integración vida personal y del trabajo.

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL.

La psicología industrial fue definida por Schultz (1998) como la aplicación de los métodos, acontecimientos y principios de la psicología a las personas en el trabajo.

El primer acontecimiento registrado en la historia fue en 1567 con Paracelso quien publicó una monografía titulada “Enfermedad del minero” en Italia.

Mientras que la psicología se estableció como disciplina científica en 1879 cuando Wilhelm Wundt considerado el padre de la psicología creó el primer laboratorio experimental dedicado al estudio de la conducta humana. A partir de 1567 se registran otras obras que están ligadas al origen de la psicología industrial como lo es la obra de Juan Huarte (1529- 1588) titulado “examen de ingenio para la ciencia”, en 1581 un siglo después Bernardino Ramazzini médico italiano, fundador de la medicina del trabajo alentó el inicio de la seguridad industrial y de las leyes de accidentes en el trabajo. Publicó un libro llamado “Enfermedad de los artesanos”, el cual sirvió de texto en varias universidades de Europa.

En diciembre de 1901, se realizó en la ciudad de Chicago el primer congreso mundial de publicidad y la conferencia magistral fue dictada por el Dr. Walter Dell Scott (1869-1955).

En 1910 escribió “Como seleccionar y clasificar a los candidatos a vendedores”. Los historiadores lo consideran padre de la psicología industrial ya que fue el primer psicólogo en el área industrial y el primero que ocupó una cátedra universitaria para impartir la materia de psicología comercial, en el Carnegie Institute of Technology en 1916.

En junio de ese mismo año fue nombrado director del centro de investigaciones sobre vendedores en Detroit junto a sus colaboradores demostró por primera vez la falta de confiabilidad de las entrevistas como instrumento de selección de personal, lo que sentó las bases para una nueva investigación publicando en 1917 “Aportaciones a la selección de vendedores” que ha servido de pauta para el proceso de selección para muchos profesionales del área durante muchos años.

En 1913, Hugo Münsterberg hizo un aporte importante con su obra titulada “Psicología y eficiencia industrial” en donde estableció por primera vez criterios y objetivos para la evaluación de la eficacia en el desempeño.

La primera guerra mundial inició cuando Estados Unidos declaró la guerra a Alemania el 6 de abril de 1917 con ella se dieron una serie de hechos sin precedentes que marcaron un antes y un después del desarrollo de la psicología industrial, ya que dos psicólogos Robert Mearns Yerkes (1876-1956) presidente de la APA en ese entonces y Edward Titchener (1867-1927) de

la universidad de Harvard y expresidente de la APA decidieron contribuir con el reclutamiento militar clasificando los aspirantes según sus niveles de inteligencia para ello desarrollaron dos pruebas que llamaron "Army Alpha y Army Beta, estas pruebas elevaron el prestigio de la psicología.

Walter Dell Scott por su parte fue nombrado por el secretario de guerra para clasificar personal y adiestrarlos para la oficialidad. En febrero de 1919 fundó la Scott Company primera firma de consultores sobre personal, más tarde Scott publicó el libro Administración de personal que por años fue considerado la biblia de los movimientos de administración moderna de personal.

El sociólogo Elton Mayo en 1925 realizó la primera investigación experimental en la industria, la cual se llevó a cabo en la Western Company en la ciudad de Hawthorne, con su teoría de grupos humanos entendió que el trabajo es el resultado de un grupo de personas en donde la perspectiva humana y las mentes sociales llevaban al hombre una búsqueda de reconocimiento, pertenencia y aprobación de los demás como motivación para su realización y desarrollo, por sus ideas que buscan cambiar los estilos autoritarios y paternalista de dirección. Por su búsqueda de participación y trabajo en grupos es considerado el fundador de la psicología organizacional; es así como Cepeda en 1999 define la psicología organizacional como la rama de la psicología que se dedica al estudio de los fenómenos psicológicos individuales en el interior de las organizaciones y a través de las formas en que los procesos organizacionales ejercen su influencia e impacto en las personas.

En la segunda guerra mundial con la experiencia de la primera el ejército de los Estados Unidos reclutó más de 200 psicólogos que laboraban en las universidades del país, el trabajo que estos profesionales realizaban en el ejército se destacaron programas de capacitación, clasificación y selección de personal, más tarde fueron aplicados en el área industrial, a partir de estos hechos la psicología industrial adquiere tal importancia que la APA creó en 1945 la división 14 de la psicología industrial y comercial y en 1970, cambia de nombre por división de psicología industrial y organizacional, igualmente la APA genera el primer código de ética que planteó unos principios fundamentales: Competencia, integridad, responsabilidad profesional y científica, respeto por la dignidad y derecho de las personas, preocupación por los demás y responsabilidad social anuentes a complacer el ejercicio de la psicología organizacional.

A inicio de los años 60 se realizaron modificaciones a las leyes de los derechos civiles en los Estados Unidos en la que los profesionales de los recursos humanos tenían la obligación de dar un trato igualitario a todas las personas en el proceso de selección y no discriminar a las minorías.

La psicología organizacional realizó estudio de contextos sociales del trabajo con temas como motivación, satisfacción en el trabajo y liderazgo. Finalmente, la psicología de los factores humanos estudia los aspectos cognitivos y fisiológicos del desempeño de los trabajadores.

Los decenios de 1980 y 1990 trajeron cuatro cambios principales a la psicología Industrial / Organizacional. El primero involucro un incremento en el uso de técnicas estadísticas sofisticadas y métodos de análisis. Un segundo cambio involucraba un nuevo interés en la aplicación de la psicología cognitiva a la industria.

El tercer cambio fue el creciente interés acerca de los efectos del trabajo en la vida familiar y las actividades de esparcimiento (McCarthy, 1998). Aunque el estrés ha sido fuente de gran preocupación para los psicólogos, fue durante las últimas dos décadas del siglo XX que el estrés de los empleados recibió atención, especialmente el provocado por violencia en el lugar de trabajo. En los años 2000, quizá la mayor influencia en la psicología Industrial / Organizacional es el rápido avance de la tecnología. Varias pruebas y encuestas son administradas ahora por computadoras e Internet, los empleadores reclutan y examinan a solicitantes en línea, los empleados están siendo capacitados con e-learning y educación a distancia, y los gerentes tienen más reuniones en el ciberespacio que en persona. Otro factor importante que impactara la psicología I/O es el cambio demográfico que forma la fuerza laboral. Las mujeres están ingresando cada vez más a esta y tomando roles gerenciales. Los hispanos y latinos ahora son el grupo minoritario más grande en Estados Unidos; los asiáticos-americanos son el segmento de crecimiento más rápido de la población de ese país, y un número en aumento de trabajadores, vendedores y clientes, habla inglés como segunda lengua. Por lo tanto, los temas de diversidad continuaran siendo un factor importante en el lugar de trabajo.

La economía global también afectará el rol de la psicología Industrial / Organizacional. Como muchos trabajos de manufactura se trasladan a países desarrollados con salarios bajos, se incrementará el énfasis en los trabajos de servicio que requieren habilidades en el manejo de las relaciones humanas. Ya que el número de empleados que trabajan en otros países (como los expatriados) y las tasas de inmigración (legales e ilegales) aumentan, se deben mantener los esfuerzos de paz para entender las diferentes culturas y la capacitación se debe realizar para que los empleados y gerentes puedan trabajar de manera exitosa, no solo en otros países sino en casa, con los expatriados.

Otros factores que impactarán la psicología Industrial / Organizacional incluyen movimientos hacia los programas de trabajo flexibles, políticas de trabajo amigables con la familia, estructuras organizacionales más contundentes con niveles de dirección tolerables, cambios de población, de lugares urbanos a suburbanos y costos crecientes de los beneficios referentes al cuidado médico. Además, los cambios potenciales en la edad de retiro para el Seguro Social pueden

ocasionar que haya empleados que trabajen a edades de más de 60 años.

HISTORIA DE LA PSICOLOGÍA EN PANAMÁ

Para poder conocer y comprender la psicología como profesión, es indispensable no pasar por alto sus antecedentes, pues conocer la historia de grandes hechos que marcaron un antes y un después en esta ciencia tan importante para la salud mental del ser humano hace necesario ese sentido de pertenencia en una lucha continua y defensa de nuestra profesión en los ámbitos del actuar psicológico. Son pocos los documentos que podemos consultar en el país relacionados a dicha profesión. Sin embargo, cabe señalar que uno de los mejores trabajos y además el primero en ser publicado y contener una vasta información, fue realizado por el psicólogo Jorge I. Cisneros en su libro “La psicología en Panamá. Pasado, presente y futuro,” siendo su primera edición en el 2004.

El primer psicólogo en arribar a Panamá fue, Viteslak Fischman en 1950, proveniente de Europa Oriental. Este desempeñó funciones en el Hospital Psiquiátrico y en la CSS. Más tarde proveniente de Cuba arribó en 1954, una de las figuras más conocidas en nuestra historia, Carlos Malgrat, quién además de ser uno de los impulsores de la creación de la carrera de psicología, nos representó en la Asociación Panameña de Psicólogos, hizo varios escritos para sus estudiantes que se encontraban dispersos en revistas, diarios nacionales y extranjeros, fue profesor en la Usma y en la Universidad de Panamá. Fallece en julio del 2016. Luego en 1965, se crean las carreras de psicología a nivel superior. El 27 de mayo se inicia en la Usma, más tarde Nury Quintero de Sosa se convierte en la primera egresada. Y el 31 de mayo se inaugura en la Universidad de Panamá, luego, Maruja Guillén obtiene su título en Licenciada de Psicología siendo la primera egresada de la Universidad de Panamá.

Más tarde, en la diligencia de los directivos de la Asociación Panameña de Psicólogos el 22 de junio de 1975 se obtiene personería jurídica como un gremio que aglutina a los psicólogos del país, convirtiéndose esta fecha conmemorativa para celebrar el día del psicólogo a nivel nacional. Luego, se aprueba la Ley 56 del 16 de septiembre de 1975, como la ley que regula el ejercicio de la profesión, esta es publicada en gaceta oficial el 15 de octubre del mismo año. Tras algunas modificaciones, la ley del psicólogo se manifiesta en la Ley 55, del 3 de diciembre de 2002 (Vigente actualmente). Cabe señalar que desde 1978 se han hecho intentos para regular el escalafón salarial, el cual es mejorado en el 2017 tras la beligerancia de la APP, Conageprotsa, y el Consejo técnico de psicólogos.

Es muy importante hacer mención, que desde sus inicios se han conformado grupos, academias, jornadas psicológicas, y un sin número de seminarios y talleres que promueven la actualización continua del psicólogo como profesional de la salud mental.

HISTORIA DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA EN PANAMÁ

El origen de la Escuela de Psicología se ubica en 1965 cuando Federico Velásquez, Víctor Gómez y Vicente Bayard crean la Escuela de Psicología, en el Departamento de Educación de la Facultad de Filosofía Letras y Educación e inicia labores con una matrícula de 107 estudiantes, en un solo turno, con una planta docente de otras disciplinas y un modelo pedagógico.

En 1968, por primera vez la Escuela de Psicología es dirigida por un especialista de esta disciplina, fue distinguido con este cargo el Dr. Juan Perigault quien orienta la formación al modelo psicológico. En la década de los años 70 el Dr. Horacio Harris emprendió una decidida campaña para lograr que se formularan nuevos planes de estudio, que las asignaturas de psicología que formaban parte del pensum de otras carreras fueran dictadas por psicólogos, se aplicaran pruebas psicológicas a los estudiantes de primer ingreso a la universidad y que la disciplina ocupara un importante espacio en el escenario universitario dando con ello identidad a la profesión.

En 1984, una comisión coordinada por la Magister María Elena de Cano crea la Clínica Psicológica Universitaria, proyectando la psicología a la comunidad. Un hecho que debemos destacar es que, en 1995, luego de casi 20 años, el Dr. Jorge Delgado con un equipo de profesores y asistentes reestructura el plan de la licenciatura en psicología haciéndola cónsona con la realidad nacional.

La Facultad da un importante paso a finales de la década de los 90, al ampliar su oferta académica con los programas de Maestrías en Psicología Clínica (1996), Maestría en Psicología Escolar (1997) y la Maestría en Psicología Industrial y Organizacional como también la Maestría en Psicología Social". (1999). Como una muestra más de su reconocimiento y apoyo a la psicología, en el año 2000 el Rector Dr. Gustavo García de Paredes asigna un nuevo espacio físico para la Escuela de Psicología en el Campus Harmodio Arias Madrid; y el 15 de febrero del 2006, después de una prolija sustentación realizada por el Dr. Juan Virgilio Correa ante el Consejo Académico, avala el que la Escuela de Psicología se eleve a la Facultad de Psicología.



ILUSTRACIÓN 30 FACULTAD DE PSICOLOGÍA: TOMADA DE GOOGLE IMÁGENES

La psicología ha tenido un extraordinario progreso desde el siglo pasado cuando se observa como esta ciencia llega a cubrir numerosas realidades de estudio y de investigación haciendo que existan diferentes campos de acción con una metodología y procedimientos propios. La psicología es una ciencia y una profesión. La psicología es una ciencia reconocida en todo el

mundo. La Nomenclatura Internacional de la UNESCO para los campos de la ciencia y tecnología contempla la psicología en el campo científico subdividido en especialidades. La OIT en su Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones afirma que: “los psicólogos investigan y estudian los procesos mentales y del comportamiento de los seres humanos, individualmente o como miembros de grupos sociedades, y asesoran sobre estos conocimientos o los aplican a fin de promover la adaptación y desarrollo tanto individual como social, educativo o profesional de las personas”. (OIT 1991, p.88).

El desarrollo del campo de la psicología se refleja en sus numerosas especialidades: psicología clínica, psicología educativa, psicología social, psicología industrial y organizacional, psicología jurídica y forense, psicología médica, psicología comunitaria, psicología de la sexualidad, psicología y terapia familiar, psicopatología, psicofisiología, neuropsicología clínica, psicopedagogía, psicología escolar, psicología del desarrollo, psicología de la rehabilitación, psicofarmacología, psicoterapia, psicología de la salud, psicología del ejercicio y del deporte, entre otras. Frente a esta explosión de la psicología como ciencia era insoslayable un debate epistemológico sobre los espacios académicos que debía ocupar dentro de la Universidad de Panamá tanto más porque desde allí pasaban todos los estudiantes durante su formación de grado universitario. La Escuela de Psicología formaba parte de la Facultad de Humanidades en la que se brindaban Licenciatura en español, francés, inglés, Geografía e Historia, Filosofía y otras carreras humanísticas. La carrera de psicología había mostrado varias actualizaciones en los planes de estudios 1970, 1984, 1996 en lo académico, curricular según los avances de esta ciencia.

También se observaba un interés creciente por conocer esta nueva disciplina y aplicar sus aportes en los campos de la clínica y de la educación lo que se reflejaba en un aumento de la población estudiantil. Con las dificultades encontradas en lo administrativo, era natural pensar que el Departamento de Psicología tomara conciencia de su actuar académico, reflexionara sobre su posición epistemológica y la urgente necesidad legítima de autonomía. Recogiendo estas inquietudes, tanto del personal docente, como administrativo y estudiantil, el Dr. Juan V. Correa Rivera propuso crear la Facultad de Psicología con la finalidad de lograr la independencia administrativa y contar con los recursos para adecuar la enseñanza superior en psicología con los avances más recientes en la materia.

La idea fue aprobada por mayoría en la Junta Departamental de Psicología el Segundo Semestre de 1998 y esa propuesta se concretizó el 16 de abril de 1999, cuando el director del Departamento de Psicología, el Profesor Guillermo Morales comunica que el Profesor Juan V. Correa R. había sido confirmado como Coordinador de la Comisión de Creación de la Facultad de Psicología acompañado por las Profesoras María Elena de Cano, Judith Garibaldo y el Profesor Alfredo Arango.

Después de múltiples revisiones el proyecto de facultad fue entregado al Decano de la Facultad de Humanidades, el Dr. Miguel Ángel Candanedo quien lo presentó en la Junta de Facultad de Humanidades el 12 de abril de 2005 logrando sin objeción alguna la segregación de la Escuela de Psicología elevándose, entonces la petición al Consejo Académico para crear una nueva facultad, la Facultad de Psicología.

La etapa siguiente consistió en establecer contacto con las autoridades académicas para agilizar la presentación del proyecto al Consejo Académico. En ese mismo año 2005 tuvo un importante papel protagónico el Dr. Ariosto Ardila (q.e.p.d.), Vicerrector de Extensión quien manifestó un desinteresado respaldo promoviendo con la más alta autoridad de la Universidad de Panamá, el Dr. Gustavo García de Paredes que el Proyecto de Creación de la Facultad de Psicología fuera presentado ante el Consejo General Universitario, en la sesión de la primera semana de octubre de 2005. La sustentación fue realizada por el Coordinador de dicha comisión, el Dr. Juan V. Correa Rivera.

El 15 de febrero del 2006, después de una prolija sustentación realizada por el Dr. Juan Virgilio Correa ante el Consejo Académico, avala el que la Escuela de Psicología se eleve a la categoría de Facultad. Fueron designados como Decana la Mgtr. María Elena de Cano y como Vicedecano el Dr. Juan Virgilio Correa.

PSICOLOGÍA INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL O DEL TRABAJO

¿CÓMO SURGE LA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO?

Entre 1900 y 1917 se establecen los inicios de la psicología del trabajo. Durante los años 20 del siglo pasado, la psicología del trabajo creció y se expandió rápidamente. Muchas compañías crearon departamentos de recursos humanos, y un número importante de universidades empezaron a ofrecer formación en el área.

La Psicología Laboral también llamada Psicología del Trabajo y las organizaciones se encarga del estudio de los procesos psicológicos y conductuales de las personas en el contexto de una empresa. Asesora sobre la estructura organizativa de una institución. Interviene en estrategias comerciales y de marketing.

La psicología organizacional se encarga de evaluar, monitorear y supervisar el comportamiento de los trabajadores, así como la integridad con sus compañeros, la resolución de conflictos y su adaptabilidad.

La psicología en el trabajo consigue mejorar el ambiente laboral y el espíritu de equipo. Gracias a técnicas de psicología se puede trabajar en estrechar vínculos profesionales y trazar mejores relaciones laborales. Piensa que esto es fundamental ya que pasamos la mayor parte del día rodeados de nuestros compañeros.

¿Cuáles son los ámbitos de actuación de la psicología laboral? Quienes se especializan en psicología laboral pueden trabajar directamente en una empresa, o en una consultoría que preste servicios de recursos humanos y psicología organizacional para empresas, realizando reclutamiento, selección y capacitación de personal entre otras funciones.

La psicología del trabajo es una disciplina científica que estudia la conducta del ser humano y sus experiencias en el contexto del trabajo y la organización desde una perspectiva individual, grupal y organizacional.

¿Cuál es el objetivo de la psicología del trabajo?

El objetivo de esta parte de la psicología es conseguir mejorar la eficacia organizacional y la calidad de vida de las personas en su entorno laboral. Además de los beneficios que aparecen para el talento, la organización se ve beneficiada en un aumento considerable de sus beneficios “económicos”. Este último aspecto ha despertado la curiosidad y el interés de los empresarios que cada vez están más integrados en esta área.

La tarea principal de esta rama de la psicología es la de crear un ambiente óptimo que ayude a los empleados a desarrollar sus formas de integración entre sí. Esta rama de la psicología colabora con Recursos humanos, buscando personas que tengan el perfil correspondiente para diversas vacantes que se requieran. Toda valoración se hará por medio de pruebas y también introduciéndolo al sector mediante cursos; talleres y capacitaciones, para el desarrollo de habilidades.

Antes de empezar hablar de la psicología del trabajo debemos remontarnos en las aproximaciones clásicas de la organización del trabajo que enmarca una serie de avances científicos y tecnológicos sobre la psicología industrial y de las organizaciones dando paso a transformaciones en el trabajo y la dinámica laboral en la creación de leyes y políticas organizacionales que cambiaran la calidad de vida laboral en las organizaciones.

APROXIMACIONES CLÁSICAS A LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Forteza (1997) señala que el surgimiento de la Psicología Industrial fue posible por la coincidencia de una serie de circunstancias o condiciones previas que confluyen en la segunda década del siglo XX.

1. La constitución y organización de la Psicología como un saber independiente y, pese a sus limitaciones, dotado de rigor científico.
2. La aceptación de que los conocimientos de esa nueva disciplina, igual que pueden aprovecharse ventajosamente en ámbitos como la educación o los trastornos del comportamiento, pueden ser también útiles y valiosos en el caso de las actividades de producción y distribución de bienes y servicios. En este sentido y, pese a los errores taylorianos respecto a la naturaleza humana, las ideas de la Organización Científica del Trabajo contribuyeron decididamente a la incorporación de las ciencias sociales en el mundo laboral.
3. La disponibilidad de procedimientos y técnicas de actuación y, en concreto, de instrumentos de medida capaces de diferenciar a los sujetos y de predecir sus realizaciones futuras. Ciertamente, fueron los psicólogos industriales los que desarrollaron muchos de los test de aptitudes para adultos, igual que los educativos crearon los test para niños y jóvenes.
4. Las demandas de la sociedad ante problemas concretos que le acucian y preocupan. Tal fue el caso de la prevención de accidentes, la rehabilitación de 6 inválidos y accidentados, la eliminación de la fatiga, la aceptación de determinados productos alimenticios, la elección de estudios, oficios y profesiones o la formación de aprendices. Además, no se pueden pasar por alto los desarrollos metodológicos centrados en instrumentos de medida o en análisis estadísticos que se alcanzaron en estos años. Por citar sólo algunos progresos hay que destacar los trabajos sobre análisis de regresión, correlación simple, correlación parcial, análisis factorial, así como las primeras raíces de la validación psicométrica (Kastel y Austin, 1992). En esta época aparece una de las revistas de mayor peso en el campo de la Psicología del Trabajo y, por supuesto, de la Psicología Aplicada, el *Journal of Applied Psychology*.

Las características de la sociedad industrial (Blanch, 1996; Howard, 1995). Tales modificaciones han generado cambios en la naturaleza del trabajo y en las organizaciones. Sin embargo, las fuerzas que movilizan las transformaciones en una disciplina no sólo proceden del exterior y con la consecuencia de generar nuevas temáticas de estudio. Muchas otras veces, esas fuerzas y aires de renovación surgen desde la propia disciplina como resultado de la reflexión y de la

insatisfacción con las formas heredadas de contemplar y abordar los objetos de estudio de la disciplina. En este último caso se pueden generar nuevos modelos y paradigmas teóricos que traen consigo, en algunos casos, nuevas exigencias metodológicas.

De este modo, a continuación, en primer lugar, revisaremos algunas de las nuevas teorías que han aparecido en el panorama actual de la Psicología industrial organizacional en concreto, las relativas a la comprensión de las organizaciones y de la conducta organizacional. Después, repasaremos las implicaciones para la Psicología del trabajo de las profundas transformaciones experimentadas a nivel mundial en los últimos años y que han acuñado la expresión “La naturaleza cambiante del trabajo. No fue hasta años más tarde cuando se comenzó a prestar una mayor atención a los factores sociales y organizacionales en el trabajo. Sin embargo, hay que destacar las aportaciones de tres autores procedentes de distintos campos: Frederick Taylor, que aborda el fenómeno organizacional desde la ingeniería, Henry Fayol desde las ciencias de la administración y Max Weber, desde la Sociología. Estas tres figuras clásicas se consideran los precursores de la Teoría Organizacional, así como de la todavía inexistente Psicología Organizacional.

La Organización Científica del Trabajo En 1911, Taylor publicó *The Principles of Scientific Management* en el que recoge los ya conocidos supuestos de lo que se ha venido en llamar “taylorismo”, una aproximación al estudio del trabajo centrada en el análisis minucioso de los tiempos y movimientos requeridos para llevar a cabo cada paso y operación del proceso productivo en las fábricas.

Las contribuciones de Taylor pueden enmarcarse en el contexto de la culminación de la Segunda Revolución Industrial y la concentración de la producción en fábricas.

Desde finales del siglo XIX comienzan a sucederse una serie de 7 cambios tecnológicos notables como la utilización del acero, el petróleo y la electricidad, avances que promoverán una mayor capacidad productiva. Esta nueva dinámica industrial genera una veneración por la eficiencia y por las personas que fueran capaces de adaptarse y tener éxito. Con el fin de aumentar la productividad de los trabajadores, Taylor, al igual que muchos otros ingenieros de su época, se interesó por la forma de resolver los dos problemas que, según él, disminuían la eficiencia de las fábricas: los problemas de la organización del trabajo y los derivados de la “indolencia” de los trabajadores.

La Organización Científica del Trabajo (OCT) defiende una visión dual del ser humano, de tal forma que existirían personas con capacidad de planificación, diseño y control del trabajo, mientras que otros individuos sólo estarían capacitados para la producción. Estos últimos se

guían por intereses egoístas, son poco trabajadoras y únicamente se esfuerzan movidas por incentivos de tipo económico o por el miedo a las consecuencias negativas de su falta de esfuerzo.

Para Taylor los trabajadores son incapaces de tener iniciativa o de identificarse con la organización y carecen de autocontrol y racionalidad. Ante semejante concepción de los trabajadores, los teóricos de la organización científica del trabajo defenderían que debían establecerse incentivos individuales según la producción de cada trabajador y que, con el objetivo de incrementar el rendimiento, habría que especializar al máximo las tareas, reduciéndolas a secuencias sencillas de movimientos que deben repetirse una y otra vez. Así, se requiere la realización de estudios de tiempos y movimientos para conseguir determinar cuál es el modo más eficiente de llevar a cabo una tarea, la popular expresión “the one best way”. No hay que recordar las innumerables críticas de las que fue víctima esta nueva visión del estudio del trabajo, centradas en la cuestión de que el movimiento científico ignoraba los aspectos humanos del trabajo. La Administración Científica del Trabajo Al igual que en Estados Unidos, también en Europa, a principios del siglo XX, se estaban poniendo los cimientos de la PTO. Destacan en Francia las aportaciones de Fayol, padre de la Administración Científica del Trabajo. Según Fayol, existían dos funciones directivas de especial relevancia: la coordinación y la especialización. Para conseguir la coordinación propone los siguientes principios (Hodge et al., 1998):

1. **Principio escalar:** La autoridad y el control deben estar distribuidos en una estructura piramidal.
2. **Unidad de mando:** Los empleados han de responder sólo a un supervisor ya que el tener que responder a más de uno puede ser una fuente de conflicto.
3. **Ámbito de control:** Establece el número idóneo de subordinados que un supervisor puede controlar de forma eficaz y eficiente.
4. **Principio de excepción:** Las tareas rutinarias han de realizarse por los trabajadores de los niveles más bajos, de tal modo que las tareas más importantes y decisivas sean asumidas por niveles jerárquicos superiores. La especialización se alcanza en función de cómo estén formados los departamentos y la forma en que se agrupen los empleados. Así, Fayol estableció la diferenciación entre las funciones de línea o ejecutivas (las que contribuyen a lograr las metas principales de la organización) y las funciones de staff o de apoyo (de soporte o periféricas). En su obra *Administration Industrielle et Générale*, publicada en 1916 y traducida 30 años más tarde (Fells, 2000), Fayol recoge sus 14 principios de la administración científica: división del trabajo, autoridad y responsabilidad,

disciplina, la unidad de mando, la unidad de dirección, la subordinación del interés individual al general, la remuneración, la centralización, la jerarquización, el orden, la equidad, la estabilidad personal, la iniciativa y la unión del personal. Aspecto crucial en su obra es el detallado análisis de los cinco elementos esenciales de la dirección: planificar, organizar, mandar, coordinar y controlar.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ ORGANIZACIONAL DEL TRABAJO SEGÚN AUTORES

AUTORES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL
Blum y Naylor, 1992	"La psicología industrial es la aplicación de la extensión de los principios y los datos psicológicos a los problemas relativos a los seres humanos que operan en el contexto de los negocios y la industria".
SCHULTZ, 1998	"La psicología Industrial es la aplicación de los métodos, principios y acontecimientos de la psicología a las personas en el trabajo"
Zepeda (1999)	Define a la Psicología Organizacional, como la rama de la Psicología, que se dedica al estudio de los fenómenos Psicológicos individuales al interior de las organizaciones, y a través de las formas que los procesos organizacionales ejercen su impacto en las personas
Mazabel (2000)	Es una disciplina científica social cuyo objeto de estudio, es el comportamiento humano en el ámbito de las organizaciones empresariales y sociales.
Mastretta (2006)	Define la Psicología del trabajo como un campo de estudio de la actitud, los procesos mentales, el comportamiento y la cognición, aplicados a la interacción humana en las actividades productivas.
Frank Landy y Jeffrey Comte (2007)	"La Psicología Organizacional y del Trabajo es la aplicación de principios, teorías e investigaciones psicológicas en organizaciones como corporaciones, empresas, organismos gubernamentales, organismos públicos, organizaciones gremiales, organizaciones académicas, organizaciones comunitarias y de salud".
Según Michael G. Aamodt (2008)	Las actividades del profesional de la Psicología Organizacional y del Trabajo se basan en la aplicación de teorías psicológicas y tienen como objetivo explicar y favorecer tanto la efectividad de la conducta humana en el lugar de trabajo, como la efectividad de la organización.

ILUSTRACIÓN 31 ELABORACIÓN PROPIA.

La formación profesional de un individuo se desarrolla dentro de las organizaciones y, dentro de ellas, encuentra una vida social en la cual se mezclan y enfrentan ideas, sentimientos, intereses y aspiraciones.

Los responsables de tales organizaciones se esfuerzan por canalizar y orientar esos comportamientos con el objeto de producir bienes ó servicios. A lo largo de la historia se han desarrollado diversas teorías cuyo fin es definir una concepción ideológica del hombre y la organización desde todos sus ejes.

TEORÍAS QUE SUSTENTAN LA PSICOLOGÍA INDUSTRIAL Y ORGANIZACIONAL DEL TRABAJO

TEORÍAS CLÁSICAS Ó RACIONALISTAS CIENTÍFICA  Frederick Winslow Taylor fue un promotor de la organización científica del trabajo y es considerado el padre de la Administración Científica. En 1878 efectuó sus primeras observaciones sobre la industria del trabajo en la industria del acero.	Descripción Racionalistas (Taylor) Analiza los procesos productivos con el fin de aumentar la eficiencia y la productividad, desarrollando técnicas y métodos para normalizar la producción a través de la descomposición de tareas complejas en un conjunto de tareas simples. El hombre es un engranaje en la máquina de la eficiencia y la productividad, motivado por el miedo al hambre y la necesidad de dinero para sobrevivir por lo cual respondía únicamente ante las recompensas salariales
TEORÍAS DE LAS RELACIONES HUMANAS (MAYO Y LEWIN) Elton Mayo Es conocido como psicólogo, sociólogo, investigador y profesor. Ayudó al desarrollo de la sociología industrial en los Estados Unidos. Ante todo, realizó estudios e investigaciones en algunas fábricas de los Estados Unidos.  Elton Mayo  Kurt Lewin Kurt Tsadek Lewin fue un psicólogo y filósofo alemán nacionalizado estadounidense, reconocido actualmente como uno de los pioneros de la psicología social experimental, la organizacional, de la personalidad y la aplicada.	Esta teoría se enfoca en Lograr la armonía dentro de la empresa vinculando la productividad con el estado de ánimo de los trabajadores. Trata de interpretar los cambios del contexto y las empresas descubriendo el sentido de algunos procesos sociales y estudiando en profundidad la influencia del ambiente de trabajo en la productividad y los accidentes laborales. El hombre es un ser social, pensante, íntegro y con sentimientos. Todo individuo necesita formar parte de un grupo, ser reconocido y ser tenido en cuenta por lo cual está motivado por el reconocimiento social y su pertenencia al grupo. La teoría de las relaciones humanas se preocupó, prioritariamente, por estudiar la opresión del hombre a manos del esclavizante desarrollo de la civilización industrializada

TEORIAS DE LA PSICOLOGÍA INDUSTRIAL Y ORGANIZACIONAL DEL TRABAJO.

TEORÍA DE LA ORGANIZACIÓN  Richard Beckhard fue fundador del campo del desarrollo organizacional, consultor pionero en temas de administración del cambio, y profesor adjunto en el MIT Sloan School of Management de 1963 a 1984.	Descripción La Teoría de la Organización es un conjunto de conceptos, principios e hipótesis, que intenta explicar la interacción existente entre los distintos componentes organizativos ambiente y, como sistema, se compone por diferentes elementos que mantienen entre sí un mínimo de cooperación para alcanzar objetivos comunes y propios. El hombre es un agente complejo y autónomo que actúa en la organización. Toda organización está constituida por grupos de individuos interdependientes e interactuantes para la realización de un objetivo común. Esta interdependencia fundamenta la unidad de la organización y, por ello, cualquier modificación de un elemento trae aparejada la modificación de todos los demás.
TEORÍA X / Y  Douglas McGregor. Consultor administrativo y teórico de la administración nacido en los Estados Unidos, quien propuso una serie de ideas acerca de la práctica administrativa. Teoría X. Asume que la mayoría de la gente es básicamente inmadura, necesita dirección y control, y son incapaces de asumir responsabilidades.	Una de las teorías más conocidas relacionada con el comportamiento humano en las organizaciones empresariales es la conocida como Teoría X y Teoría Y. Según esta teoría, la concepción que los responsables de equipos tengan sobre las personas serán las que condicionen su estilo de dirección. En la teoría X se afirma que los directivos consideran que los empleados solo trabajan bajo las amenazas, mientras que en la teoría Y los directivos aplican el principio basado en que los empleados quieren y necesitan trabajar.
LA TEORÍA DE BARNARD Y SIMON (1969)  Chester Barnard (1886-1961) fue un ejecutivo estado-unidense de vastísima experiencia, cuyos aportes fundamentales a la teoría administrativa.  Herbert Alexander Simón (15 de junio de 1916-9 de febrero de 2001), fue un economista, politólogo y teórico de las ciencias sociales estadounidense	La teoría del equilibrio organizacional se enfoca en identificar a los participantes de una organización, así como los factores que afectan las decisiones respecto a la participación. Pues, se considera que la organización es un sistema social caracterizado por diferentes participantes que interactúan entre sí. El equilibrio en la organización es esencialmente una declaración de las condiciones bajo las cuales una organización puede inducir a sus miembros a continuar su participación y así asegurar la supervivencia de la organización.

ILUSTRACIÓN 33 PSICOLOGÍA INDUSTRIAL SUS TEORÍAS: TOMADA DE GOOGLE IMÁGENES

CONTRASTE ENTRE LA TEORÍA CLÁSICA Y LA TEORÍA DE LAS RELACIONES HUMANAS

Teoría Clásica	Teoría de las Relaciones Humanas
Trata la organización como una maquina	Trata la organización como grupo de personas
Hace énfasis en la tarea o en la tecnología	Hace énfasis en las personas
Se inspira en sistemas de ingeniería	Se inspira en sistemas de psicología
Autoridad centralizada	Delegación plena de la autoridad
Líneas claras de autoridad	Autonomía del trabajador
Especialización y competencia técnica	Confianza y apertura
Acentuada división del trabajo	Énfasis en las relaciones humanas
Confianza en reglas y reglamentos	Confianza en las personas
Clara separación entre líneas y Staff	Dinámica grupal interpersonal

ILUSTRACIÓN 34 PSICOLOGÍA INDUSTRIAL SUS TEORÍAS: TOMADA DE GOOGLE IMÁGENES

Como habíamos mencionada anteriormente la psicología industrial se encarga de estudiar el comportamiento humano en el ámbito industrial, en el entorno laboral, encargándose especialmente de la selección, formación y lograr el máximo potencial de los trabajadores.

Para que la empresa funcione correctamente y sea productiva es necesario que los sujetos que ocupen los lugares de trabajo sean los adecuados. Por este motivo, debemos valorar qué características se necesitan para ejecutar adecuadamente cada puesto de trabajo y qué técnicas utilizar para valorarlas. Asimismo, una vez seleccionados los empleados debemos procurar adaptar el trabajo a sus condiciones y permitirles seguir formándose para favorecer así su rendimiento y satisfacción laboral.

El psicólogo industrial debe tener el conocimiento esencial de otras ramas de la psicología como la Psicología Clínica, la Psicología Emocional, para así poder derivar a un profesional en caso de detectar posibles alteraciones en la salud mental de los empleados y conocer las distintas variables que pueden influir en su correcto desempeño como la autoestima, la autoconfianza o el autocontrol.

FUNCIONES DEL PSICÓLOGO INDUSTRIAL

¿Cuáles son las funciones del psicólogo industrial?

Siendo, por tanto, el psicólogo industrial el que se dedica a este campo, es una figura muy importante para el correcto funcionamiento de la empresa y el bienestar de los trabajadores. Existen múltiples funciones donde el Psicólogo Industrial puede intervenir, puesto que hay distintos factores que influyen al logro de un buen estado empresarial y de los empleados. Veamos pues cuáles son los fines de esta disciplina en el ámbito laboral.

- **Analizar los puestos de trabajo**

El análisis del puesto de trabajo se realiza con la intención de conocer qué funciones o objetivos tienen el puesto vacante para conocer qué características y capacidades debe tener el sujeto que ocupe el lugar. Este paso es esencial para conseguir una buena realización del trabajo y que el empleado se sienta satisfecho y motivado al realizar un trabajo en el que está cualificado.

- **Selección de personal**

Una vez conocemos las características que debe tener el sujeto que ocupe el puesto de trabajo, será necesario escoger qué técnicas son las más adecuadas para evaluar y valorar las habilidades y capacidades de las personas aspirantes.

Este proceso también es importante ya que debemos seleccionar bien las pruebas que utilizaremos para realmente medir las cualidades que queremos que muestre el trabajador.

- **Adaptación del puesto de trabajo**

Pese a que en los puntos anteriores hemos planteado la necesidad de buscar y seleccionar sujetos acordes a las características del puesto de trabajo, una vez el empleado ya ha sido seleccionado, valoraremos específicamente sus cualidades para adaptar el trabajo al sujeto y así lograr el equilibrio, para que tanto la producción de la empresa como la satisfacción del empleado son adecuados.

- Motivación

Para conseguir un buen funcionamiento de la empresa es primordial que los trabajadores estén motivados. La motivación debe trabajarse durante todo el proceso laboral, este estado no es continuo, es decir, puede disminuir e incrementar, por tanto, debemos vigilar y cambiar las posibles variables que pueden ayudar a que la motivación vuelva a incrementar. El aumento de motivación se puede lograr de distintos modos. Por ejemplo, aumentando el salario, pero también felicitando al empleado por el trabajo realizado o delegándole responsabilidad para que se sienta realizado en el trabajo.

- Evaluación de rendimiento

Del mismo modo, que hemos visto la necesidad de escoger las técnicas precisas para seleccionar los sujetos que cumplan con las características más indicadas para el puesto de trabajo, el proceso de evaluación no se quedará solo en el inicio, sino que deberemos comprobar una vez iniciado el trabajo cómo este progresa, es decir, cómo es el desempeño del trabajador en sus tareas laborales.

- Formación de los empleados

Es fundamental seguir formando al profesional, para que se sienta preparado para realizar su trabajo y así que no disminuya ni su motivación ni su satisfacción. El mundo está en continuo cambio y en el ámbito laboral también vemos continuamente nuevos avances. Por este motivo, es tan importante mantener informados a los trabajadores para que puedan seguir haciendo su función de manera adecuada, es decir, se encarga de guiar a los trabajadores. Es necesario que los dirigentes cuenten con la opinión de los trabajadores, que haya una buena comunicación entre ambos, para poder realizar feedback de las actuaciones tanto de uno como de otro y poder lograr las metas establecidas. Por último, también se debe tener en consideración a los consumidores, ya que el desarrollo y continuidad de la empresa dependerá de su participación y compra.

- Tener en cuenta distintos grupos de sujetos

Para lograr el propósito de conseguir un correcto funcionamiento y desarrollo de la empresa se deben considerar los distintos sujetos que participan. Así tenemos los trabajadores que son quienes realizan la faena básica de la empresa y los dirigentes que actúan como líderes, planteándose los objetivos y el modo de conseguirlos.

Otras ramas de la Psicología con las que se relaciona la psicología industrial

La Psicología Industrial, como hemos dicho, tiene la finalidad intervenir en los procesos de selección, formación de personal y conseguir el máximo potencial de los trabajadores, también se vincula con otras ramas de la Psicología el estudio y trabajo del mejoramiento de las condiciones medio ambientales en el área laboral como también en velar por la seguridad física y psicológica de los trabajadores en las organizaciones.

Psicología de las Organizaciones

Esta rama de la Psicología se centra en estudiar y conocer las funciones laborales tanto individuales como del conjunto de la empresa, con el propósito de conseguir aumentar el rendimiento de los trabajadores y su productividad.

Psicología Laboral

La Psicología Laboral, del mismo modo que ocurría con la anterior, Psicología Organizacional, muestra características similares a la Psicología Industrial, puesto que se ejecuta en el ámbito de las empresas.

Psicología Clínica

Es necesario que el psicólogo industrial tenga conocimiento sobre Psicología Clínica, sobre trastornos mentales, para poder identificar a empleados cuya salud mental pueda estar afectada y así poder derivar a especialistas en Psicología Clínica.

Si se controla de manera adecuada los factores en el rendimiento laboral y capacidad de los empleados, pero no tenemos en cuenta posibles afectaciones mentales que pueden mostrar, no conseguiremos el resultado deseado. Sin una buena salud mental el trabajador no podrá realizar bien su faena.

Psicología Emocional

De igual forma que tenemos en cuenta las capacidades cognitivas y las conductas de los empleados también es fundamental valorar su estado emocional, conseguir un adecuado conocimiento, regulación y expresión de sus emociones para que pueda ser funcional en su trabajo. Variables como la autoestima, la autoconfianza, el autocontrol o la autogestión son esenciales para poder desempeñar tareas importantes en el ámbito laboral, como podría ser ejercer como líder en un grupo de trabajo.

IMPORTANCIA DE LA PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

La Psicología Industrial es importante no solo para el correcto funcionamiento de la empresa sino también para el bienestar de los empleados, ya que ambos factores están vinculados. Son trabajadores quienes serán los responsables de la productividad de la organización, por esta razón debemos asegurarnos de escoger bien el perfil necesario para el puesto vacante y asegurarnos después de adaptarlo a las características particulares del empleado. No podemos trabajar al margen de los empleados, ya que, si su estado no es adecuado y se encuentran desmotivados e insatisfechos, las metas de la organización no se podrán alcanzar. Debemos procurar que se sientan integrados y escuchados, que se les hace partícipe y les proporcionamos la formación y conocimientos necesario para poder cumplir correctamente con sus responsabilidades, al mismo tiempo que valorarlos e incentivar su trabajo.

Diferencia entre Psicología Industrial y Psicología Organizacional

Hemos visto, que al centrarse ambas ramas de la Psicología en el estudio del ámbito laboral pueden mostrar semejanzas haciendo que nos cueste distinguir entre las dos. Consideraremos pues que el objetivo principal de la Psicología Industrial es lograr la selección y el mantenimiento de empleados que sean competentes para la función que deben realizar.

En cambio, la Psicología Organizacional se centrará mayoritariamente en mantener satisfecho y motivado a los trabajadores. Percibimos, así como ambas funciones están muy vinculadas y que para lograrlas es necesario establecer un ambiente adecuado de trabajo y empezar a trabajar desde el inicio, desde el proceso de selección.

Asimismo, el término Psicología Industrial fue el que se empleó antes, centrándose sobre todo en el conocimiento, evaluación y formación individual. En contraposición el término Psicología de las Organización se desarrolló con posterioridad, evolucionando de las ya nombradas Psicología Industrial y Psicología del Trabajo. Su función se focaliza más en el estudio de las relaciones humanas, de la interacción y comunicación entre compañeros, dirigentes y subordinados y la empresa con el exterior.

Las personas que trabajan en esta área podrían evaluar las características de los empleados y luego emparejar a estas personas con trabajos en los que es probable que tengan un buen desempeño. Otras funciones que caen en el lado industrial de la psicología I-O incluyen la capacitación de los empleados, el desarrollo de estándares de desempeño laboral, y la medición del rendimiento laboral.

La parte organizacional de la psicología se centra más en entender cómo las organizaciones afectan el comportamiento individual. Las estructuras organizativas, las normas sociales, los estilos de gestión y las expectativas de roles son factores que pueden influir en la forma en que las personas se comportan dentro de una organización.

Al comprender estos factores, los psicólogos de I-O esperan mejorar el rendimiento y la salud individuales, al mismo tiempo que benefician a la organización en su conjunto.

PSICOLOGÍA INDUSTRIAL



ILUSTRACIÓN 34 CAMPOS DE LA PSICOLOGÍA INDUSTRIAL: TOMADA DE GOOGLE IMÁGENES

Campos de Intervención de la psicología Industrial y de las organizaciones.

Según el libro de Muchinsky, *Psychology Applied to Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*, la mayoría de los psicólogos organizacionales industriales trabajan en una de las seis áreas temáticas principales:

Capacitación y Desarrollo



ILUSTRACIÓN 35 CAPACITACIÓN: TOMA DE GOOGLE IMÁGENES

En el mundo de los negocios, estar capacitado constantemente es una ventaja competitiva, te abre camino y te mantiene por encima de tu competencia.

La capacitación es una de las inversiones más rentables que puede realizar una empresa. Una planificación adecuada del componente humano en una organización requiere de una política de capacitación permanente. Los jefes deben ser los primeros interesados en su propia formación y los primeros responsables en capacitar al personal a su cargo. Así, los equipos de trabajo mejorarán su desempeño.

El objetivo principal de la capacitación es mejorar la eficiencia de los trabajadores para que éstos aporten el incremento necesario y de esa manera se alcancen índices altos de productividad. Además, permite evitar la obsolescencia de los conocimientos del personal. La gestión abarca desde la investigación de la demanda en capacitación hasta la evaluación de proyectos. La formación continua tiene como misión mantener a las personas involucradas en la evolución de la industria. Esto les ayuda a tener mayor comprensión de las responsabilidades de su trabajo. Las personas que son competentes buscan mejorar los estándares continuamente. La organización entonces mantiene una posición de liderazgo dentro del sector.

Psicología del Personal



ILUSTRACIÓN 36 PSICOLOGÍA DE PERSONAL: TOMADA DE GOOGLE IMÁGENES

Es el campo de estudio que se concentra en la selección y evaluación de los empleados; esta área de psicología se ocupa del análisis del trabajo y define y mide el desempeño laboral, la evaluación del desempeño, pruebas de empleo, entrevistas de empleo, selección de personal y capacitación de empleados, y factores humanos y ergonomía.

Los psicólogos del personal aplican teorías y principios psicológicos a las organizaciones. Este campo se enfoca en

aumentar la productividad del lugar de trabajo y los problemas relacionados, como el bienestar físico y mental de los empleados.

Los psicólogos del personal utilizan la medición psicológica y los resultados de la investigación relacionados con las habilidades humanas, la motivación, la percepción y el aprendizaje para tratar de mejorar el ajuste entre las necesidades de la organización del trabajo y las de las personas que lo conforman.

PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL.

La psicología organizacional se encarga de evaluar, monitorear y supervisar el comportamiento de los trabajadores, así como la integridad con sus compañeros, la resolución de conflictos y su adaptabilidad. El triunfo de una compañía se consolida a través de sus empleados. Sin un buen clima laboral, sería muy poco probable que se den las condiciones favorables para ellos. La psicología organizacional se convierte, entonces, en el aspecto clave para lograrlo.

La psicología organizacional es clave para comprender cómo funciona la dinámica de las empresas y, principalmente, el pensamiento de las personas que laboran en ella con el objetivo de alcanzar su propia superación. Además, es un aspecto unido a la cultura de la organización, a través de la cual un empleado puede sentirse satisfecho, confiado y empoderado. Se encarga de evaluar, monitorear y supervisar el comportamiento de los trabajadores, así como la integridad con sus compañeros, la resolución de conflictos y su adaptabilidad. Apunta a mantener un clima laboral óptimo y las condiciones adecuadas para trabajar en paz, de manera asertiva y enfocándose al desarrollo profesional. Su objetivo es solucionar todos los inconvenientes que pudieran surgir en un ambiente laboral y que, si son negativos, podrían interrumpir un proyecto o asignación, poniendo en riesgo su éxito.

Darren Kaplan, CEO de hiQ Labs, señala que, cuando una empresa entiende el comportamiento de su talento humano, las oportunidades de alcanzar el éxito prosperan. Esto es un factor que influye y se debe tratar no solo en grandes compañías que destinan recursos al área de Recursos Humanos. Las pequeñas empresas y startups también deben enfocarse en la psicología organizacional, puesto que permite:

- Una mejor selección de personas para integrar un equipo de trabajo óptimo.
- Prever riesgos y disminuir conflictos internos y externos.
- Motivar al personal y aumentar su productividad.

- Favorecer la comunicación e integración en todos los niveles de la compañía.
- Plantear y trabajar por metas realistas, brindando apoyo profesional a todos los responsables.

ERGONOMIA

SISTEMA

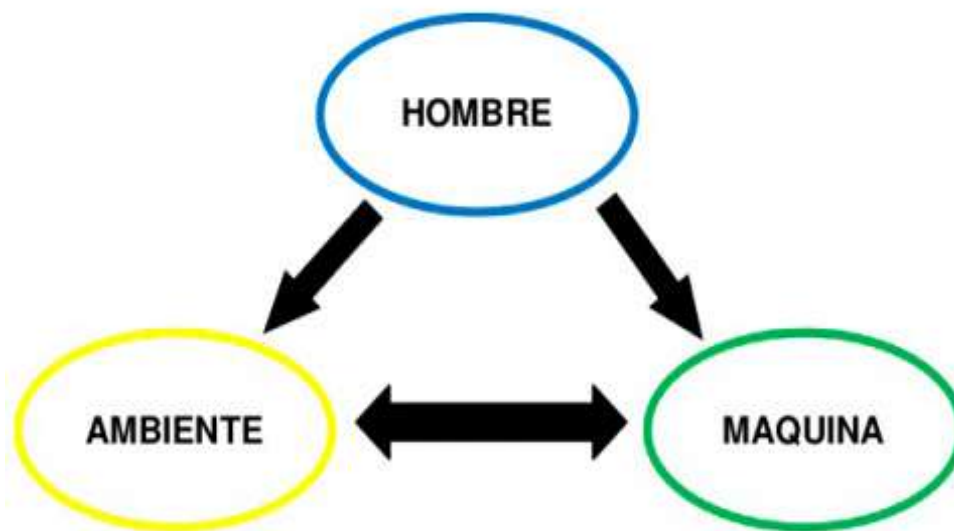


ILUSTRACIÓN 37 ERGONOMÍA. TOMADA DE GOOGLE IMÁGENES

De esta manera, la psicología organizacional será de gran utilidad no solo para un ambiente positivo en la empresa, sino también para contribuir en los objetivos organizacionales. Cada compañía, según el tipo, tamaño y giro de negocio, ejecutará sus propias medidas y sistemas para asegurar un clima laboral adecuado y velar por la salud mental de cada uno de sus empleados.

El campo de la ergonomía implica el diseño de procedimientos y equipos diseñados para maximizar el rendimiento y minimizar las lesiones.

Según la Asociación Española de Ergonomía, la ergonomía es el conjunto de conocimientos de carácter multidisciplinar aplicados para la adecuación de los productos, sistemas y entornos artificiales a las necesidades, limitaciones y características de sus usuarios, optimizando la eficacia, seguridad y bienestar.

Objetivos

El objetivo de la ergonomía es adaptar el trabajo a las capacidades y posibilidades del ser humano. Todos los elementos de trabajo ergonómicos se diseñan teniendo en cuenta quiénes van a utilizarlos.

Lo mismo debe ocurrir con la organización de la empresa: es necesario diseñarla en función de las características y las necesidades de las personas que las integran. La psicología aplicada parte del hecho de que las necesidades de las personas son cambiantes, como lo es la propia organización social y política. Por ello, las organizaciones no pueden ser centros aislados y permanecer ajenos a estos cambios.

Hoy en día, se demanda calidad de vida laboral. Este concepto es difícil de traducir en palabras, pero se puede definir como el conjunto de condiciones de trabajo que no dañan la salud y que, además, ofrecen medios para el desarrollo personal, es decir, mayor contenido en las tareas, participación en las decisiones, mayor autonomía, posibilidad de desarrollo personal, etc.

Los principales objetivos de la ergonomía y de la psicología aplicada son los siguientes:

- Identificar, analizar y reducir los riesgos laborales (ergonómicos y psicosociales).
- Adaptar el puesto de trabajo y las condiciones de trabajo a las características del operador.
- Contribuir a la evolución de las situaciones de trabajo, no sólo bajo el ángulo de las condiciones materiales, sino también en sus aspectos socio-organizativos, con el fin de que el trabajo pueda ser realizado salvaguardando la salud y la seguridad, con el máximo de confort, satisfacción y eficacia.
- Controlar la introducción de las nuevas tecnologías en las organizaciones y su adaptación a las capacidades y aptitudes de la población laboral existente.
- Establecer prescripciones ergonómicas para la adquisición de útiles, herramientas y materiales diversos.
- Aumentar la motivación y la satisfacción en el trabajo.



EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

El desempeño laboral se vincula con las tareas, actividades, comportamientos, experiencia, habilidades interpersonales y resultados que alcanzan los colaboradores dentro de una organización. Esto se logra a través de evaluaciones de desempeño en el cual resultados se miden en función de los estándares de las expectativas de los logros y objetivos de las empresas.

Cuando hablamos de desempeño laboral nos estamos refiriendo a la calidad del servicio o del trabajo que realiza el empleado dentro de la organización. Aquí entran en juego desde sus competencias profesionales hasta sus habilidades interpersonales, y que incide directamente en los resultados de la organización.

En definitiva, se trata de cómo se comporta y cómo hace su trabajo un empleado –y de cómo impacta eso en el negocio, tanto de manera positiva como negativa–. Es precisamente por eso por lo que resulta fundamental medirlo. Ya no solo porque un mal desempeño puede perjudicar a la empresa, sino porque uno bueno es capaz de aumentar la motivación y acercarnos a nuestro objetivo final.

Cuando se trata de cómo evaluar el desempeño laboral de un empleado, estos son los aspectos que deben tenerse en cuenta para asegurar una adecuada medición del desempeño:

Productividad y calidad: Un empleado se debe guiar por unos objetivos concretos y cumplirlos en el plazo establecido. Es lo que se llama productividad. Una base que siempre podemos controlar mediante una plantilla productiva y facilitando las herramientas ideales para que el desempeño del trabajador sea lo más eficaz posible. Porque además de la productividad, también debe existir calidad.

Eficiencia: Más allá de la productividad y la calidad, la eficiencia se encarga de englobar ambos aspectos en un todo. De esta forma, la eficiencia consiste básicamente en el hecho de que un empleado entregue su trabajo a tiempo, bajo los objetivos marcados y que tanto la empresa como el cliente quede satisfecho con el resultado.

Presencia en el entorno laboral: Tú empleado es eficiente, productivo y su trabajo es de calidad, pero ¿qué tal van sus aspiraciones y ambiciones? ¿Mantiene una buena relación con el resto del equipo o su ego divide a la organización? Estos aspectos de carácter más emocional

deben ser igualmente tenidos en cuenta cuando se trata de evaluar el desempeño laboral.

Actitud: la actitud también es fundamental en el desempeño laboral, de hecho, incide en la productividad y en el clima laboral.

Esfuerzo: el desempeño laboral también puede medirse en estos términos.

Trabajo en equipo: coordinarse adecuadamente con el resto de los miembros del equipo es clave para los resultados de negocio.

Calidad de Vida y las Organizaciones



ILUSTRACIÓN 38 CALIDAD DE VIDA LABORAL:
TOMADO DE GOOGLE IMÁGENES

La calidad de vida laboral (CVL) o calidad de vida en el trabajo (CVT) se basa en una percepción que expresan los empleados de una organización sobre su grado de satisfacción o insatisfacción con respecto al medio ambiente en el que laboran, lo que resulta en una evaluación del grado de bienestar y el desarrollo que estas condiciones generan en los recursos humanos, la misma que cuando es negativa, en términos generales, impacta en el óptimo funcionar de la empresa (Baitul, 2012).

Para Jokinen y Heiskanen (2013) la CVL consiste en cinco variables principales:

- La forma en la que las empresas dan solución a los conflictos laborales.
- La influencia laboral.
- El control de la supervisión.
- La apertura social en el lugar de trabajo.
- Las recompensas intrínsecas del trabajo que reciben los empleados; todas se reflejan en formas específicas en situaciones y condiciones de trabajo determinadas.

La concepción de sobreponer el bienestar de la organización sobre sus colaboradores quedó en el pasado. Diferentes estudios demuestran que ofrecer el mejor ambiente laboral es una fuente de beneficios para colaboradores y empleadores, por igual.

En este sentido para estudiar a profundidad la calidad de vida laboral se tomará en cuenta las siguientes la forma de describir las experiencias individuales y colectivas que viven las personas en relación con su trabajo. A lo largo del tiempo han existido diferentes elementos que componen este concepto:

Tareas en el trabajo y poder de decisión, Motivación laboral, satisfacción con el trabajo, balance entre vida personal y laboral, niveles de estrés laboral.

BENEFICIOS DE MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LAS ORGANIZACIONES

Ahora que sabemos los diversos factores que inciden en la calidad de vida de los empleados, es claro que sus beneficios pueden ser variados. Estos son los principales impactos que usted podrá percibir:

- Alcance de objetivos y metas.
- Mayor productividad y rentabilidad del negocio.
- Estimulación de la creatividad.
- Reducción del estrés laboral.
- Mayor apertura en la comunicación y la colaboración.

Aunque obtener todo esto suena a un esfuerzo enorme, la realidad es que este tipo de estrategias son fáciles de implementar tanto financiera como logísticamente. En la práctica, un departamento de gestión del talento humano bien organizado puede tomar esta tarea y distribuirla en otras acciones que ya están realizando, simplemente replanteando objetivos y modificando algunas aproximaciones.

Crear una estrategia para aumentar la calidad de vida en el trabajo nunca debe ser una causa de estrés: en la actualidad existe información accesible sobre el tema y empresas que se dedican a acompañar a otras organizaciones en la mejoría de su ambiente laboral.

Al final, lo más importante es tener claro que este debe ser un elemento clave de la cultura empresarial de cualquier organización.

Es necesario trabajar con sus empleados, para entender qué es de valor para ellos en el ambiente laboral y cuáles son sus principales necesidades.

La mejor estrategia no solo crea métricas positivas, también se refleja en la opinión de cada trabajador.

INTEGRACIÓN VIDA PERSONAL – VIDA LABORAL

Hay muchas razones por las cuales la frontera entre las vidas familiar y de trabajo se ha vuelto cada vez más importante para la psicología del trabajo (Frone, 2002). Estas son algunas de ellas:

- La proporción cada vez mayor de mujeres en la fuerza de trabajo; tradicionalmente las mujeres han tendido a cargar con la mayoría de la responsabilidad de administrar la casa y cuidar a los hijos, por lo que adecuar las vidas laborales y del hogar se considera un tema importante (Greenhaus y Parasuraman, 1999).
- El aumento de la llamada carrera sin fronteras, donde el trabajo y la vida del hogar se ven como entrelazadas y donde (idealmente) existe armonía entre ambas.
- La mayor presión que algunas personas sienten por trabajar más duro y/o por más tiempo de lo que anteriormente se hacía.
- El incremento en el número de hogares con doble carrera, donde la carga total del empleo y las responsabilidades domésticas tienden a ser altas y se estiran los recursos personales.

Es claro que, en muchos países, los individuos son cada vez más conscientes y en ocasiones están menos satisfechos con el desequilibrio entre la cantidad de tiempo que pasan en el trabajo y el que pasan fuera de él. Esto se ha vuelto un tema importante para los empleadores que desean atraer a los mejores trabajadores y asegurarse de que su fuerza laboral esté satisfecha y comprometida. Dadas las demandas que la mayoría de nosotros enfrentamos en nuestras vidas, lograr el equilibrio entre las actividades laborales y las no laborales puede ser un problema para cualquier empleado (no solo para mujeres con hijos pequeños).

Las interacciones (o traslapes) entre los dominios laboral y no laboral, son el núcleo de casi todas las investigaciones acerca de la integración trabajo-vida familiar. Kopelman et al. (1983) describieron los aspectos negativos de tales interacciones como "conflictos entre roles", que surgen cuando las presiones y demandas de un rol entran en conflicto con las presiones y demandas del otro rol. Trabajar hasta tarde debido a una entrega urgente, por ejemplo, entraría en conflicto con un evento social con amigos o con el compromiso para cuidar a los hijos. La percepción individual del conflicto también juega un rol fundamental para determinar el impacto que la situación tiene sobre el bienestar y la satisfacción del trabajador (Van Steenbergen et al., 2008).

El argumento presentado en la mayoría de las investigaciones se refiere a que tener compromisos de trabajo y familiares incompatibles, o en conflicto, coloca al individuo en riesgo. En ocasiones, sin embargo, puede ocurrir un derramamiento positivo. Algunos autores señalan que las destrezas o el conocimiento obtenido en un dominio puede aumentar positivamente el desempeño del otro dominio (por ejemplo, Grzywacz y Marks, 2000). Por ejemplo, cuando alguien a quien se le pidió ser muy organizado en el trabajo usa estrategias parecidas al planear sus actividades sociales o de ocio, mejorando así la Psicología del trabajo calidad de su vida fuera del ámbito laboral. Sin embargo, la evidencia demuestra que la mala integración trabajo-vida familiar parece estar asociada con el estrés y la mala salud (Geurts y Demerouti, 2003; Hurst y Baker, 2007). Greenhaus y Beutell (1985) sugieren que por lo general ocurren tres tipos de conflictos:

- Conflicto basado en el tiempo: las presiones de un dominio (por ejemplo, el trabajo) hacen físicamente imposible satisfacer las demandas del otro dominio (por ejemplo, el hogar).
- Conflicto basado en la tensión: el impacto del compromiso con un dominio reduce los recursos (por ejemplo, la energía) disponibles para que la persona satisfaga las demandas del otro dominio.
- Conflicto basado en el comportamiento: en este tipo de conflicto, el individuo se encuentra realizando un rol diferente en el trabajo, de aquel que realiza cuando está en casa (por ejemplo, un negociador duro en el trabajo, y un amigo o esposo sensible fuera de él).

Los psicólogos del trabajo han tendido a concentrarse en las interacciones problemáticas entre las presiones del trabajo percibidas y las presiones familiares percibidas. De manera inevitable, las largas horas del horario laboral y trabajar lejos de casa han sido los problemas en que se ha enfocado la investigación. También hay un gran interés por el impacto potencial de la vida familiar en el trabajo, como con los compromisos familiares inesperados o imprevistos, que requieren la atención del empleado (Gutek et al., 1991). Algunos estudios recientes (por ejemplo, Westman et al., 2008) consideran el impacto del trabajo en la familia (conflicto trabajo-familia) como diferente de la influencia de la familia en el trabajo (conflicto familia- trabajo). Por ello, es útil el concepto “integración trabajo-vida personal”: capta las dinámicas de los empleados que intentan equilibrar una amplia gama de actividades laborales y no laborales (Lewis y Cooper, 2005).

Parece ser que la integración trabajo-vida personal es un asunto complejo y que los resultados de la investigación no siempre son predecibles. Por ejemplo, la influencia de la intervención diseñada para lograr una mejor integración trabajo-vida personal, podría determinarse por los

factores históricos y las normas sociales. Para algunos grupos de la sociedad (como las familias con bajos ingresos), la calidad del equilibrio trabajo-vida personal depende de la disponibilidad de un buen apoyo de familiares y amigos para el cuidado de los niños (Kossek et al., 2008). Podría suceder que no fueran las demandas de pasar tiempo lejos de la familia lo que sea estresante. Para algunas mujeres que trabajan fuera del hogar, regresar a casa es lo que encuentran más estresante (Westman et al., 2008). De manera interesante, este estudio encontró que, durante un viaje de trabajo, mejoró la salud psicológica de las mujeres trabajadoras, lo cual indica que se beneficiaron de un "respiro" durante el viaje. También podría ser que la diversidad de roles enriquezca las vidas de mucha gente, exponiéndola a una gama más amplia de experiencias, de las que hubieran experimentado en el trabajo o en casa. Esto se demuestra mediante la investigación que se realiza sobre el desempleo, que indica que los ambientes laborales pueden tener muchos beneficios positivos en las personas.

Es importante tomar en cuenta todas las posibilidades pues el mundo del trabajo ha cambiado y con la crisis económicas los trabajos en plataformas virtuales cada día se ocupan más. Para ayudar a los empleados, las organizaciones deben evaluar los cambios en las prácticas de trabajo incluyen diferentes patrones laborales, como horarios flexibles o de media jornada, ya que pueden tener un efecto profundo y positivo en el contrato psicológico establecido entre el empleador y el trabajador, como también tomar en cuenta nuevas estrategias de trabajo virtual supervisado que pueden ser beneficioso para algunos empleados. Algunas empresas utilizan semanas laborales con horario reducido (por ejemplo, trabajar diariamente una pequeña cantidad de tiempo extra, de manera que los empleados gocen un día extra libre cada dos semanas), guarderías dentro del centro de trabajo, y prestaciones por maternidad y paternidad. Además de estos arreglos formales, la investigación (Lewis y Taylor, 1996) sugiere que es muy importante que haya una cultura de flexibilidad (es decir, disponibilidad de acuerdos de trabajo flexibles e informales). Como se esperaba, las grandes compañías tienden a ser más activas que las pequeñas en el nivel de mecanismos de apoyo formales que ofrecen a sus trabajadores que realizan malabares con sus responsabilidades de trabajo vida personal (Geurts y Grundemann, 1999). Aunque la investigación sobre la intervención en la integración trabajo-vida personal está aún en pañales, muchos estudios demuestran que el trabajo flexible y/o el trabajo desde casa puede tener resultados positivos para los empleados (Bond et al., 2005; Hogarth et al., 2001). Se requiere de más investigaciones sobre intervención para analizar los efectos de la gama de posibles intervenciones analizadas anteriormente.

LA SITUACIÓN DEL MERCADO LABORAL EN LA ACTUALIDAD



ILUSTRACIÓN 39 MERCADO LABORAL: TOMADA DE GOOGLE IMÁGENES

En la actualidad el mundo del trabajo ha hecho grandes cambios. El contexto laboral actual en el que vivimos redefinirá la forma en la que las personas trabajarán en el futuro. Por esa razón, no hay duda de la necesidad de que, tanto los profesionales como las empresas, se mantengan al día con las nuevas formas de trabajo y los avances tecnológicos.

Cuando miramos al horizonte, a un mundo post-Covid, vemos que las empresas no volverán al mismo modelo operativo de 2019. El período de la historia que todos estamos viviendo tendrá, en última instancia, un impacto positivo en el futuro del trabajo.

REVOLUCIÓN TECNOLÓGICA COMO FUENTE GENERADORA DE LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO

La revolución tecnológica se caracteriza por integrar las capacidades humanas con la funcionalidad de las nuevas herramientas digitales, como la inteligencia artificial, la realidad aumentada y virtual, la robótica, la nanotecnología, y el Internet de las cosas. Esta revolución es diferente a todas las que hemos visto antes porque, además de crecer a una velocidad sin precedentes, permite la fusión de la funcionalidad digital y biológica.

Como resultado, el entorno empresarial mundial está cambiando y evolucionando a un ritmo exponencial. Esto puede representar una amenaza para muchos. Sin embargo, quienes vean en la revolución tecnológica una oportunidad, serán los que mejor se adapten a los trabajos del futuro.

Las tecnologías digitales no sólo crean y destruyen puestos de trabajo, sino que también cambian lo que la gente hace y cómo lo hacen. Los perfiles de los puestos de trabajo del futuro cambiarán sustancialmente al integrar nuevos métodos, procesos de organización y herramientas, a las que los trabajadores deberán adaptarse.

Es probable que en el futuro haya una mayor demanda de empleos, los cuales requieran una combinación de aptitudes digitales y no cognitivas (como la comunicación, la planificación y el trabajo en equipo). De hecho, estos empleos ya están creciendo en número en la UE.

Las nuevas formas de empleo, como el teletrabajo o el cargo de freelance, están cobrando fuerza en el mundo actual. Esto se debe, en parte, a que la tecnología facilita la contratación de empleados a distancia, mientras que también garantiza el cumplimiento de todas las obligaciones del puesto.

¿Cuáles son las nuevas formas de trabajo en la actualidad ?

Antes de la pandemia, la creencia general era que las oficinas eran absolutamente necesarias para mejorar la productividad, el arraigo de la cultura corporativa y lograr mantener a los mejores talentos.

Ahora, la realidad ha cambiado. Las empresas buscan nuevas formas de trabajo que les permitan cumplir con las regulaciones actuales, cuidar de la salud de sus equipos y mantener sus operaciones. Detallamos algunas de las modalidades que más han emergido durante este proceso de cambio.

Freelance: En términos sencillos, el trabajo de freelance es cuando se usan las habilidades, la educación y la experiencia para trabajar con varios clientes y asumir varias tareas sin comprometerse con un solo empleador. El número de asignaciones o tareas que puedes tomar se reduce a tu capacidad de cumplir con ellas.

Smart working: Es un término que se utiliza para describir las prácticas laborales en las que el uso de herramientas tecnológicas y comunicativas ayudan a mejorar la actividad humana. En el Smart working las empresas ponen al alcance de los empleados las tecnologías necesarias que los ayudarán a ser más productivos, eficaces y creativos.

Crowdfunding: La microfinanciación (Crowdfunding) es una práctica que aprovecha las pequeñas cantidades de capital proveniente de un gran número de individuos para financiar una nueva empresa. Esta práctica aprovecha las redes sociales y sitios web de financiación para reunir a inversionistas que ayuden a potenciar las operaciones de un negocio emergente.

Trabajo flexible: Los trabajos flexibles incluyen cualquier tipo de flexibilidad laboral. Esencialmente, cualquier cosa que no sea un típico trabajo de oficina de 9 a 5 puede ser considerado un trabajo flexible. La flexibilidad laboral le da a las personas control y libertad sobre cuándo y dónde trabajan, y a menudo se adapta a los cambios de vida.

Teletrabajo: El teletrabajo es una forma de trabajo flexible y engloba dos prácticas, trabajar desde casa, o también a distancia desde espacios de trabajo adecuados y seguros, como bibliotecas serviced office, etc. Algunos empleados teletrabajan a tiempo completo, mientras que otros tienen la posibilidad de teletrabajar ciertos días de la semana o en ocasiones especiales (durante el embarazo, por cuestiones de salud, etc.).

FACTORES QUE TRIUNFARÁN EN LOS TRABAJOS DEL FUTURO

Las nuevas formas de trabajo en la actualidad se aseguraron de cambiar viejas metodologías laborales al integrar factores que triunfarán en los puestos de empleo del futuro, porque han demostrado ser eficaces. A continuación, se detallan

Abandono de la jerarquía vertical: La práctica del abandono de la jerarquía vertical sugiere que, delegar responsabilidades a los miembros de un equipo, es mucho más efectivo que solo asignarles tareas. Al sentirse responsable de una actividad, se ven motivados a dar más para garantizar mejores resultados.

Actualmente, el coworking representa el 5% de la superficie de oficinas en España. Sin embargo, gran parte de la economía productiva de este país sigue dependiendo de empresas con modelos organizativos robustos y verticales.

Flexibilidad horaria o tiempo parcial: Ya hemos mencionado anteriormente que las personas que tienen un mejor equilibrio de vida personal y laboral son más productivas. Este hecho está avalado por múltiples estudios, y ya en varios países del mundo se han reducido las horas laborales para disfrutar de los beneficios.

Mayor recompensación de los resultados: Ahora el concepto de “trabajo” no está limitado a una actividad que se realiza en una oficina por un tiempo determinado, sino a un proceso dirigido a conseguir resultados. Por ello, es necesario que el sistema de compensación cambie. Ya no debe ser según lo previsto a las horas cumplidas, sino que debe enfocarse en premiar los resultados que ayudan a las empresas a llegar a su objetivo.

Mayor confianza en los empleados: Las nuevas formas de trabajo en la actualidad han revelado lo importante que es fomentar la confianza en los empleados. Ahora que la mayoría de las operaciones se realizan de forma remota, es necesario fomentar la confianza entre los miembros de un equipo para que exista una retroalimentación que les permita a todos ser más productivos y creativos.

Esto provocará un mayor feedback por parte de los trabajadores y las relaciones serán más fructíferas.

Actividades de APRENDIZAJE

Objetivo de aprendizaje: Desarrollar distintas actividades que permitan la comprensión del material del capítulo dos.

I. PARTE

DESARROLLE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS

1. ¿Cuál es la importancia de conocer los antecedentes históricos de la psicología?
2. ¿Realice un mapa sinóptico con los acontecimientos relevantes que se dieron en el surgimiento de la psicología en Panamá?
3. ¿Mencione las pruebas utilizadas para medir la inteligencia en la segunda guerra mundial?
4. ¿Cómo surge la psicología del trabajo?
5. ¿Por qué se debe conocer las aproximaciones clásicas de la psicología organizacional?
6. ¿Cuáles son las funciones del psicólogo industrial/ organizacional o psicología del trabajo?
7. ¿Por qué es importante realizar la evaluación de desempeño en las organizaciones?
8. ¿Explique brevemente los campos de intervención de la psicología industrial?
9. ¿Qué sucede en la organización cuando se toma en cuenta mejorar la calidad de vida laboral?
10. ¿Explique la importancia de conocer el mercado laboral actual y su impacto en el futuro con las nuevas formas de trabajo?

II. PARTE

COMPLETE EL SIGUIENTE CUADRO CON LOS ACONTECIMIENTOS HISTÓRICOS DE LA PSICOLOGÍA

AUTORES	FECHA /ACONTECIMIENTO	APORTACIONES
Wilhelm Wundt		
Walter Dell Scott		
Hugo Münsterberg		
Robert Mearns Yerkes y Teachner Edward		
Elton Mayo		

ILUSTRACIÓN 40 ELABORACIÓN PROPIA



CAPÍTULO III

LAS ACTITUDES SOCIALES Y SU RELACIÓN CON EL TRABAJO



AL TERMINAR DE ESTUDIAR EL CAPÍTULO #3. USTED PODRÁ

1. Conocer el concepto de actitud según autores.
2. Identificar los componentes de las actitudes.
3. Explicar la relación entre actitud y el condicionamiento.
4. Describir relación de las actitudes y el comportamiento.
5. Explicar las bases teóricas de las actitudes y su relación en el campo laboral.
6. Conocer las causas y consecuencias de las actitudes en el trabajo.
7. ¿Qué son las actitudes negativas? ¿Por qué debemos prestar atención a las actitudes de los empleados?
8. Definir la actitud y los factores que influyen en la satisfacción laboral.
9. Analizar el comportamiento organizacional.
10. Explicar las diferencias individuales y su impacto en el trabajo. ¿Qué diferencias individuales afectan la satisfacción laboral?
11. Explicar la teoría de los cinco grandes rasgos que definen la personalidad según Goldberg.
12. Explicar la relación entre felicidad laboral y actitud.
13. ¿Existe la felicidad en las organizaciones? ¿La felicidad es cuestión de actitud?

INTRODUCCIÓN

ESTUDIO DE LAS ACTITUDES Y SU RELACIÓN CON EL TRABAJO

Pasamos la mayor parte de nuestro tiempo en nuestro puesto de trabajo, y hay que asumir la mejor actitud frente a los malos días y las situaciones adversas. Las empresas siempre sabrán valorar a los empleados que demuestren un buen comportamiento y actitud positiva, que sepan trabajar en equipo, relacionarse con sus compañeros, así como su capacidad y conocimientos.

Las personas actúan según su temperamento, carácter, emociones y sentimientos. Este último puede hacer que actuemos de forma distinta en una situación idéntica. A pesar de ello, normalmente las personas se definen por una forma de actuar y un determinado comportamiento para hacer las cosas, más comúnmente conocido como actitud.

¿Qué son las actitudes?

Para la psicología, la actitud es el comportamiento habitual que se produce en diferentes circunstancias. Las actitudes determinan la vida anímica de cada individuo y las reacciones repetidas de una persona. Este término tiene una aplicación particular en el estudio del carácter, como indicación innata o adquirida, relativamente estable, para sentir y actuar de una manera determinada.

Las actitudes son los filtros a través de los cuales percibimos la realidad para mirar alrededor y así mismo. Las actitudes tienen tres componentes: cognitivo (pensamientos), emocional (sentimientos) y conductual (acciones).

En el contexto de la pedagogía, la actitud es una disposición subyacente que, con otras influencias, contribuye para determinar una variedad de comportamientos en relación con un objeto o clase de objetos, y que incluye la afirmación de las convicciones y los sentimientos acerca de ella y sobre acciones de atracción o rechazo.



ILUSTRACIÓN 41 LA ACTITUD:
TOMADA DE GOOGLE IMÁGENES

La formación de actitudes consideradas favorables para el equilibrio de la persona y el desarrollo de la sociedad es uno de los objetivos de la educación. En sociología, la actitud consiste en un sistema de valores y creencias, con cierta estabilidad en el tiempo, de un individuo o grupo que se predispone a sentir y reaccionar de una manera determinada ante algunos estímulos. A menudo, la actitud se asocia con un grupo o incluso con un género. Por ejemplo, un comportamiento particular puede ser clasificado como actitud femenina o actitud del hombre.

La actitud crítica analiza lo verdadero de lo falso y encontrar los posibles errores, esta no permite aceptar ningún otro conocimiento que previamente no sea analizado para asegurarse que los conocimientos adquiridos sean puramente válidos. Algunos expertos de la filosofía consideran la actitud crítica como una posición intermedia entre el dogmatismo y el escepticismo, como defensa de que la verdad existe, sometiendo a examen o crítica a todas las ideas que pretenden ser consideradas verdaderas.

La actitud puede culminar en una determinada postura corporal. Una actitud amenazante es una postura que expresa agresividad, y puede ser un mecanismo de defensa o forma de intimidación. Este tipo de actitud es común en los seres humanos y otras especies del reino animal. La actitud que mostramos al mundo es muy importante porque de ella depende en gran parte nuestros éxitos o fracasos. Una actitud negativa conlleva en la mayoría de los casos, el fracaso porque es muy probable que la misma actitud nos haga ver la parte negativa a algo que también tiene una parte positiva. En cambio, una actitud positiva, es más probable que nos acerque al éxito.

Cuando hablamos de actitud estamos hablando de motivación, acciones, objetivos y metas que quiere obtener el individuo. Si esto lo llevamos al campo laboral, podemos decir que la actitud laboral es: La actitud que tiene el empleado frente a las tareas asignadas, las cuales pueden afectar de manera positiva o negativa el desempeño general de su entorno laboral. Es cierto que, desde el punto de vista psicológico, el individuo al tener una actitud positiva o negativa en su ambiente laboral, este obtendrá buenos o malos resultados. Sin embargo, un empleado con muy buena actitud y apto para el cargo, no podrá hacer mucho si su entorno hay una actitud contraria a la de éste. Allí llega a suceder que este empleado no engrana con su entorno y éste he visto como un empleado problemático o que no cumple con lo esperado. En los ambientes laborales hostiles y tóxicos, la actitud positiva y emprendedora no está bien vista, ya que se han creado vicios laborales, que han sido creados bajo el consentimiento de los que dirigen la organización.

CONCEPTO DE ACTITUD SEGÚN AUTORES.

AUTORES /AÑO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL
Floyd Henry Allport (1890 - 1978) Fundador de la psicología social	“Una actitud es una disposición mental y neurológica, que se organiza a partir de la experiencia que ejerce una influencia directriz o dinámica sobre las reacciones del individuo respecto de todos los objetos y a todas las situaciones que les corresponden”.
Gino Germani (1911 - 1979) Sociólogo italiano	“Una actitud se define como una disposición psíquica, para algo o hacia algo, disposición que representa el antecedente interno de la acción y que llega a organizarse en el individuo a través de la experiencia –vale decir, es adquirida-y resulta de la integración de elementos indiferenciados biológicos y de elementos socioculturales específicos”.
Bruvold (1970) citado por Whittaker (1981)	“Las actitudes son predisposiciones para responder de una forma más o menos emocional a ciertos objetos o ideas”
Jhon Maxwell	La actitud es un sentimiento interior expresado por el comportamiento.
Mann (1970)	Considera que la actitud indica la organización que tiene un individuo en cuanto a sus sentimientos, creencias y predisposiciones a comportarse del modo que lo hace.
OMS	Disposición psíquica, relativamente estable, que predispone al individuo a reaccionar (pensar, sentir y actuar) de un determinado modo ante el ambiente (objetos, personas, hechos y situaciones).
Yarlequé (2005)	Las actitudes en términos generales constituyen fenómenos de carácter psicosocial de un alto nivel de complejidad, en los que se entrelazan los aspectos cognitivos, afectivos y conductuales.
Winston Churchill	La actitud es una pequeña cosa que marca una gran diferencia.
Anónimo	La carrera de la vida no es una carrera de velocidad, sino de resistencia y depende mucho de nuestra actitud.

ILUSTRACIÓN 42 ELABORACIÓN PROPIA

ACTITUD Y SUS COMPONENTES

Según el psicólogo social Gordon Allport, la actitud es “un estado mental y nervioso de disposición adquirido a través de la experiencia que ejerce una influencia directiva o dinámica sobre las respuestas del individuo a toda clase de objetos y situaciones con las cuales se relaciona”. A partir de esta definición se pueden extraer las siguientes características del concepto de actitud:

Es un producto resultante de la combinación entre la actividad mental y la actividad nerviosa.

- Consiste en mostrar una disposición activa.
- Está determinada por las experiencias vividas.
- Implica ciertas consecuencias en el entorno de la persona.

La actitud que tenemos en diferentes situaciones o realizando ciertas tareas está determinada por tres componentes. A continuación, te explicamos cuáles son.



ILUSTRACIÓN 43 COMPONENTES DE LAS ACTITUD: ELABORACIÓN PROPIA

Componente cognitivo: hace referencia a la información y la percepción que uno tiene acerca del objeto de actitud. Es decir, son las creencias, los valores, las opiniones, los conocimientos y las expectativas que llevan a uno a actuar de un modo concreto ante un objeto o situación.

Componente afectivo: es el sentimiento de agrado o desagrado hacia el objeto actitudinal, junto a la valoración positiva o negativa del mismo. Esto influye significativamente en el grado de motivación.

Componente conductual: es la tendencia que uno tiene a comportarse de una forma favorable o desfavorable ante el objeto de actitud. Dicho de otra manera, es la disposición o intención conductual que uno muestra.

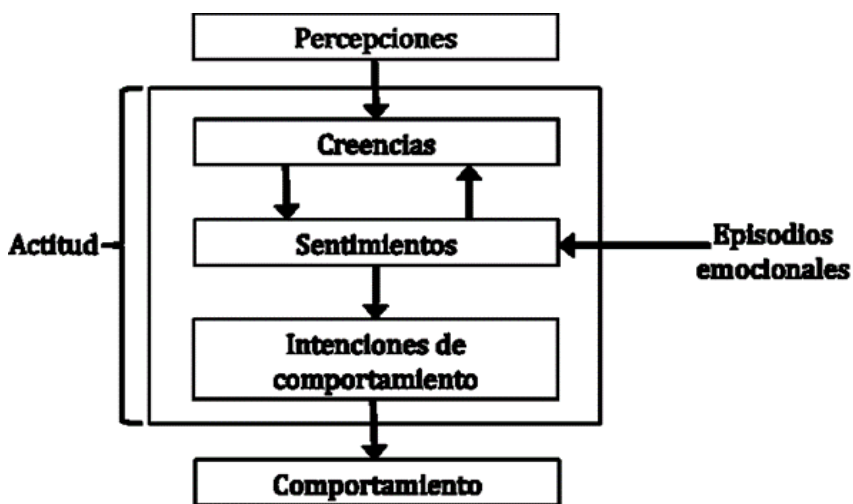
Condicionamiento clásico y operante

Estos 3 componentes están determinados por los aprendizajes y las experiencias que uno experimenta a lo largo de su vida. Por tanto, la actitud se forma a partir de:

Condicionamiento clásico: la respuesta actitudinal tiene lugar por la asociación con estímulos que provocan una reacción.

Condicionamiento operante: se repiten aquellas conductas que van seguidas de consecuencias positivas y se extinguen las que se asocian con consecuencias negativas.

Aprendizaje vicario o modelado: es el aprendizaje que se hace a través de la observación de otras personas.



Fuente: Gernero (2005: 21).

ILUSTRACIÓN 44. ACTITUD Y COMPORTAMIENTO: GOOGLE IMÁGENES

RELACIÓN ENTRE ACTITUD Y COMPORTAMIENTO EN EL TRABAJO

¿Qué relación existe entre actitud y comportamiento?

La concordancia entre la actitud y el comportamiento ha sido muy estudiada, las primeras investigaciones establecieron que se daba una relación de causalidad entre ambos elementos, siendo las

actitudes un componente determinante en la manera de comportarse. Es decir, las actitudes que las personas tenían determinaban lo que hacían.

Sin embargo, una investigación liderada por Festinger concluyó que el comportamiento precede a las actitudes, es decir, que son las actitudes las que siguen la conducta. En ocasiones, por ejemplo, las personas cambian su discurso de forma que no contradiga lo que hacen. En los casos en los que la actitud es posterior al comportamiento se ilustran los efectos de lo que conocemos como disonancia cognitiva. La disonancia cognitiva es la incompatibilidad existente, percibida por el individuo, entre el comportamiento y la actitud o entre varias actitudes. Dado que las inconsistencias o incoherencias resultan incómodas, se reducirán para tratar de que la disonancia sea mínima, solemos buscar armonizar las disonancias que difieren con nuestro comportamiento, para hacerlas consistentes y coherentes con el mismo. Esto se logran bien a través de la modificación o del comportamiento o de la actitud, o bien racionalizando la discrepancia, es decir, a través de la búsqueda de una explicación con la que sentirnos cómodos con esa disonancia.

¿Cuáles son las variables que median entre ambos conceptos?

Estas variables, llamadas variables moderadoras, modulan la relación entre la actitud y el comportamiento. Como vemos, cada una de ellas tiene una influencia en la conexión existente entre ambos elementos.

Además, investigaciones recientes afirman que las actitudes pronostican la conducta futura, lo cual guarda relación con la premisa de que las personas tendemos a comportarnos de manera predecible ante situaciones normales.

Como hemos visto, la relación entre la actitud y el perfil conductual influye en el modo en que resolvemos las distintas situaciones a las que nos enfrentamos.

BASES TEÓRICAS DE LAS ACTITUDES Y SU RELACIÓN EN EL CAMPO LABORAL.

Las tres teorías fundamentales que describen el proceso de formación de actitudes son:

Teoría funcionalista: Daniel Katz, un teórico funcional, sugiere que las actitudes se forman de acuerdo con cómo una persona o cosa en particular satisface nuestras necesidades. Para un funcionalista, las actitudes se forman en función del beneficio personal que ofrecen. Por ejemplo, uno podría tener una actitud positiva hacia el presidente porque encuentra que sus políticas satisfacen sus necesidades. Katz también señala que formamos actitudes para apoyar nuestra propia imagen o valores existentes. Según el funcionalista, una actitud cambiará cuando cambien las necesidades del individuo.

Teoría del condicionamiento clásico de Iván Pávlov, un teórico del aprendizaje explica que las actitudes se forman a través del condicionamiento. Piense en una persona que tiene agradables recuerdos de la infancia de su padre tocando música clásica en voz baja en la sala de estar. Cuando el niño es pequeño, la música clásica no provoca ninguna respuesta porque el niño nunca la ha escuchado. Sin embargo, con el tiempo, el niño llega a asociar recuerdos felices de la infancia de jugar en la sala de estar mientras escucha música clásica. Pávlov sugeriría que a medida que esta persona envejezca, probablemente responderá favoreciendo la música clásica. A esto se le llama condicionamiento clásico: cuando un estímulo previamente neutro provoca una respuesta condicionada.

Otro tipo de condicionamiento desarrollado por Burrhus F. Skinner llamado condicionamiento operante o condicionamiento instrumental es una forma de enseñanza mediante la cual un sujeto tiene más probabilidades de repetir las formas de conducta que conllevan consecuencias positivas, y menos probabilidad de repetir las que conllevan consecuencias negativas. Por ejemplo, siente agua caliente, por lo que retira la mano.

Teoría de la disonancia cognitiva: León Festinger, un teórico de la disonancia cognitiva, se centra en cómo las actitudes dirigen el comportamiento a través de la tensión experimentada cuando existen dos pensamientos opuestos. Por ejemplo, digamos que favorece al presidente. Más tarde, se enteró de que el presidente estuvo involucrado en un escándalo. Entonces, por un lado, favorece al presidente, pero, por otro lado, no le gusta su participación en el escándalo. Experimenta frustración por estos dos puntos de vista en conflicto; esta es la disonancia cognitiva. Aquellos que se aferran a esta teoría creen que la forma en que lucha mentalmente con esas dos verdades en conflicto determinará su actitud hacia el presidente.

¿Por qué debemos prestar atención a las actitudes de los empleados?

La actitud de un profesional juega un papel importante en el desempeño laboral y en la productividad de las empresas. Los cambios de actitud positiva ayudan a mejorar en los niveles de experiencia laboral en la carrera de un individuo.

Cuando los empleados están motivados se tornan a tener una actitud en el entorno laboral favorable que permite tener un entorno armonioso dando paso al desarrollo eficiente y eficaz de los trabajos a desarrollar en el día a día.

¿Por qué la actitud es tan importante?

Tener una actitud positiva en la vida determina mucho tus probabilidades de éxito. De hecho, disponer de una buena actitud tiene los siguientes beneficios psicológicos.

Éxito profesional y personal: En muchos casos, tener mejores actitudes personales puede ayudarte a ser tu mejor versión. De este modo, puedes escalar más en el ámbito profesional si dejas atrás una actitud más negativa. De la misma forma ocurre en el ámbito personal. Además, la mayoría de las personas prefieren la compañía de alguien positivo que negativo.

Mejora la toma de decisiones: Al tener una actitud positiva, las personas pueden ver mejor las oportunidades o tomarse los desafíos como un reto. Por lo tanto, la actitud te ayuda a tomar mejores decisiones en la vida.

Aumenta la motivación: La motivación es fundamental para conseguir más felicidad y sentido en tu vida. Al practicar mejores actitudes personales, las personas pueden experimentar más motivación en todos los ámbitos de su vida.

Mejora de las relaciones interpersonales: Como hemos dicho, las personas suelen preferir aquellos individuos que sean un ejemplo de actitudes positivas. La razón es que, al estar al lado de estas personas, los demás se sienten mejor.

Manejo del estrés: En la actualidad, el estrés es una de las patologías que más nos afecta a nivel mental y físico. Tanto es así, que es una de las razones que más contribuye en nuestra calidad de vida. Con una mejor actitud las personas pueden mejorar su gestión del estrés.

Autoestima equilibrada: Tener unos u otros tipos de actitudes determina en muchos casos el nivel de autoestima que podemos tener. Por lo tanto, si cambias tu actitud, tu autoestima también puede aumentar. La razón de ello es que afrontar las cosas desde otra perspectiva también hará que mejores la autopercepción que tienes de ti mismo/a.

Salir de la zona de confort: Al tener una actitud positiva, las personas pueden ser más propensas a tener la mente más abierta a nuevos retos y desafíos. Por lo tanto, se permitirán salir más de su zona de confort y podrán experimentar más felicidad en sus vidas.

CAUSAS Y CONSECUENCIAS DE LAS ACTITUDES NEGATIVAS EN EL TRABAJO

¿Qué son las actitudes negativas?

La Actitud negativa es aquella posición negativa que toma la persona frente a cualquier situación, es decir; una persona que se queja constantemente de todo lo que le rodea y no se siente bien consigo mismo.

Las actitudes negativas pueden causar gran daño en la persona y en las personas que comparten con ella. Una persona con una mala actitud tenderá a mostrar comportamientos que afectan tanto a ella misma como a los demás, la cuestión está en que esta persona no se dará cuenta del daño que está causando.

Nuestras costumbres nos definen, somos lo que hacemos y dicen quiénes somos y cómo actuamos. Se caracterizan por nuestras actitudes, es decir, nuestra predisposición a la hora de desempeñar nuestro cometido. Por ejemplo, llegar tarde al trabajo, ser irrespetuoso o trabajar con distracciones, no dicen nada bueno de nosotros.

Las empresas tienen una gran responsabilidad sobre la calidad de vida laboral de los empleados. No obstante, eso no hace que los trabajadores estén exentos de cuidar el clima laboral. De lo contrario, las actitudes negativas en el trabajo podrían mermar el rendimiento y la productividad, entre otras cuestiones.

Frases como “aquí hacemos así las cosas” o “siempre se ha hecho así” son comunes en algunos negocios. Sin embargo, estas actitudes suponen un perjuicio para la compañía y los propios empleados de esta. A esto se le suman otras actitudes negativas como el estrés, el individualismo o la pérdida de tiempo, los rumores, desinterés o mal manejo de la inteligencia emocional

¿Qué son las actitudes negativas en el trabajo?

Las actitudes negativas son aquellas que perjudican a la persona que las tiene o a terceras personas. Por ejemplo, puede ser que un individuo sea perezoso, no sepa adoptar sus errores o tenga desinterés. Estas y otras actitudes pueden ser detonantes de otras problemáticas en el ambiente laboral.

En este sentido, las actitudes negativas en el trabajo pueden tener como consecuencia otras problemáticas que perjudiquen a la compañía. Algunos de los supuestos que pueden darse son los siguientes:

Síndrome Burnout: es una patología que pueden sufrir los trabajadores cuando están sometidos a mucho estrés durante un tiempo prolongado. Es decir, se acaba haciendo crónico.

Acoso laboral: cuando una persona es víctima de ataques físicos o psicológicos en el trabajo.

Discriminación: se da cuando una persona recibe un trato desigual por razones de sexo, religión, edad.

¿Cómo actuar ante las actitudes negativas en el trabajo?

Ninguna empresa está exenta de que sus empleados tengan actitudes negativas. Sin embargo, está en sus manos poder actuar de forma adecuada para gestionarlas y que no perjudiquen al desempeño general. Por lo tanto, si una compañía es consciente de que hay comportamientos negativos debería:

Llamar la atención: en primer lugar, la empresa habrá de dirigirse a la persona que tenga una actitud negativa y le invitará a corregirla. No se trata de amenazar sino de informar para que pueda mejorar.

Evaluación de recursos humanos: si la problemática continúa sin cambios o los hechos son graves, los recursos humanos deben analizar la situación y ejecutar un plan aplicando el reglamento interno de la empresa que garantice el equilibrio en la empresa y sus colaboradores y aplicar los correctivos de ser necesario para que estas prácticas no se sigan dando.

Motivar a los empleados: disponer de un plan de motivación puede ser clave para optimizar el clima laboral.

Capacitar a los miembros de la compañía: respeto, inteligencia, liderazgo, autoestima emocional, empatía y otras habilidades sociales.

LAS ACTITUDES Y LOS FACTORES QUE INFLUYEN EN LA SATISFACCIÓN LABORAL

SATISFACCIÓN LABORAL

La comprensión del comportamiento del individuo en la organización empieza con el repaso de las principales contribuciones de la psicología al comportamiento organizacional, para ello, se debe hacer referencia a algunos conceptos como a la satisfacción laboral y las actitudes (Robbins, 1998).

A veces resulta difícil distinguir entre la motivación y la satisfacción laboral, debido a su estrecha relación. Lo mismo sucede entre la satisfacción con el trabajo y la moral del empleado; muchos autores emplean ambos términos como si fueran sinónimos. La satisfacción en el empleo designa, básicamente, un conjunto de actitudes ante el trabajo. Podemos describirla como una disposición psicológica del sujeto hacia su trabajo (lo que piensa de él), y esto supone un grupo de actitudes y sentimientos. De ahí que la satisfacción o insatisfacción con el trabajo dependa de numerosos factores como el ambiente físico donde trabaja, el hecho de que el jefe lo llame por su nombre y lo trate bien, el sentido de logro o realización que le procura el trabajo, la posibilidad de aplicar sus conocimientos, que el empleo le permita desarrollar nuevos conocimientos y asumir retos, etc.

La satisfacción laboral ha sido definida como el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.) y la vida en general (Blum y Naylor 1988).

De modo que la satisfacción laboral es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas. Cuando la gente habla de las actitudes de los trabajadores casi siempre se refiere a la satisfacción laboral; de hecho, es habitual utilizar una u otra expresión indistintamente (Robbins, 1998).

Conseguir la satisfacción laboral en la empresa es quizás una de las labores más complicadas y también más importantes de recursos humanos. Sin embargo, el grado de complacencia de los empleados con la organización influye directamente sobre la productividad.

Otros autores definen la satisfacción laboral como el estado emocional del trabajador respecto de la empresa y de las labores que realiza en ella. Se trata de una percepción

subjetiva positiva fruto, principalmente, de la experiencia del empleado, pero también de otras cuestiones que abordaremos más adelante. De hecho, el reto de la compañía es lograr que esa satisfacción laboral dependa de cuestiones tangibles, racionales. Si observamos la cuestión desde un punto de vista más amplio, la necesidad de bienestar laboral se superpone a la motivación humana en general. Si tuviéramos en cuenta la pirámide de las necesidades de Maslow, en la base encontraríamos la seguridad laboral y en la pertenencia a una organización sólida.

JERARQUIA DE LAS NECESIDADES SEGÚN ABRAHAM MASLOW



Fuente: Elaboración propia

ILUSTRACIÓN 45. TEORÍA DE ABRAHAM MASLOW

A medio camino situaríamos el éxito en los resultados y el reconocimiento, así como el sentimiento de pertenencia a la empresa. En la cúspide se encontraría la autorrealización, o casi lo mismo: la satisfacción laboral.

DIFERENCIAS INDIVIDUALES Y SU INFLUENCIA EN EL TRABAJO

Si el estudio de las organizaciones no toma en cuenta la existencia e importancia que tienen las diferencias individuales entre los integrantes de la organización, enfrentarán serias dificultades cuando intenten ser útiles en la práctica al asistir a las organizaciones en la solución de problemas.

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Es el estudio y la aplicación de conocimientos relativos a la manera en que las personas actúan dentro de las organizaciones. Los elementos claves en el comportamiento organizacional son las personas, la estructura, la tecnología y el ambiente exterior en el que funciona. A continuación, detallaremos cada uno de los elementos que la conforman.

Personas: constituyen el sistema social interno de la organización, que está compuesto por individuos y grupos, tanto grandes como pequeños. Las personas son los seres vivientes, pensantes y con sentimientos que crearon la organización, y ésta existe para alcanzar sus objetivos.

Estructura: la estructura define las relaciones oficiales de las personas en el interior de las organizaciones. Se necesitan diferentes trabajos para ejecutar todas las actividades en una organización por lo que hay gerentes y empleados, contadores, ensambladores, etc. Todos ellos se deben relacionar en una forma estructural para que su trabajo sea eficaz.

Tecnología: la tecnología proporciona los recursos con los que trabajan las personas e influyen en la tarea que desempeñan. La tecnología resultante posee una influencia positiva en las relaciones de trabajo.

Medio: todas las organizaciones operan en un determinado entorno externo. Una organización no existe por sí misma, sino que forma parte de un sistema mayor que comprende otros múltiples elementos. El medio debe ser tomado siempre en cuenta cuando se estudia el comportamiento humano en las organizaciones. El hombre tiene una serie de necesidades que desea satisfacer y en muchas oportunidades esa satisfacción la consigue en el medio de trabajo donde se desenvuelve, en la organización, pero no todas las personas satisfacen de igual modo sus necesidades, ni existe una fórmula mágica ni simples, debido a que cada individuo tiene una carga emocional y unas vivencias diferentes. El comportamiento organizacional es un campo de estudio en el que se estudia el impacto que individuos, grupos y estructuras tienen en la conducta dentro de las organizaciones, con la finalidad de aplicar estos conocimientos a la mejora de la eficacia de tales organizaciones.



ILUSTRACIÓN 46 COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL: TOMADA DE GOOGLE IMÁGENES

Uno de los retos al entender el comportamiento organizacional es que aborda asuntos que no son obvios. Al igual q Lo que vemos cuando observamos las organizaciones son sus aspectos visibles: estrategias, objetivos, políticas y procedimientos, estructura, tecnología, relaciones de autoridad flexibles y cadenas de mando. Pero bajo la superficie existen otros elementos que los gerentes necesitan

entender, ya que son elementos que también influyen en la manera de trabajar de los empleados. El comportamiento organizacional puede comprenderse mejor considerando una serie de variables a nivel individual, grupal y organizacional:

Variables a nivel individual: Cuando los individuos entran en una organización, son un poco como los automóviles usados. Cada uno es diferente. Algunos tienen “poco kilometraje”, han sido tratados con cuidado y sólo han tenido una exposición limitada a la realidad de los elementos. Otros están “demasiado gastados”, después de experimentar numerosos caminos escabrosos. Esta metáfora indica que la gente entra en las organizaciones con determinadas características que habrán de influir en su comportamiento en el trabajo: edad, sexo y estado civil; características de la personalidad; valores y actitudes; niveles básicos de habilidad; percepción, toma de decisiones individual, capacidad de aprendizaje y motivación, un conjunto de todo lo que ha aprendido a lo largo de su vida.

Variables a nivel de grupo: El comportamiento de la gente en grupo es algo más que la suma total de cada individuo actuando por sí solo. La complejidad de nuestro modelo se incrementa si reconocemos que el comportamiento de la gente cuando está en grupos es diferente de su comportamiento cuando está sola. En el comportamiento grupal, que incluye normas, roles, formación de equipos, liderazgo y conflicto, Por tanto, el siguiente paso en el conocimiento del comportamiento organizacional es el estudio del comportamiento en grupo.

Variables a nivel de sistema organizacional: En la misma medida en que los grupos son algo más que la suma de los miembros individuales, las organizaciones son más que la suma de los grupos que los forman. El diseño de la organización, la tecnología, los procesos de trabajo; las políticas y las prácticas de recursos humanos de la organización (es decir, procesos de selección, programas de capacitación, métodos para la evaluación del desempeño); la cultura interna; los niveles de tensión en el trabajo, todos tienen un impacto sobre el individuo y el grupo.

CONDUCTA INDIVIDUAL

El individuo se incorpora a la organización llevando consigo todo su bagaje psicológico, es decir aporta al conjunto organizacional sus habilidades, destrezas, valores, percepciones, actitudes, motivaciones, expectativas y metas que tiene, junto con otros aspectos inherentes a

su temperamento y personalidad, asimismo dentro de ella despliega sus actitudes, inteligencia, conocimientos y competencias, las cuales pueden ser congruentes con los objetivos de la organización o también pueden ir en contra de los objetivos de la misma. Desde otra perspectiva el individuo ingresa a la organización como un todo único e indivisible y lleva en si toda su contribución psicológica. La conducta individual conlleva varios subsistemas que influyen en la conducta de la organización los cuales que detallaremos a continuación:

El subsistema instintivo: Compuesto de sus necesidades fisiológicas o primarias, como el hambre, la sed, la respiración, la territorialidad, etc. lo cual debe satisfacer la organización para que el individuo pueda laborar con comodidad y seguridad.

El subsistema volitivo y motivacional: Son todas aquellas motivaciones secundarias o sociales y de autorrealización que guían sus acciones y su vida. Entre estas necesidades podemos encontrar las necesidades de reconocimiento, de estatus, de afecto, de poder, de pertenencia, etc., los cuales tendrán que ser factibles de ser logrados en la organización.

El subsistema cognitivo: Es el conjunto de habilidades intelectuales, tales como la inteligencia, la creatividad, la capacidad de análisis y síntesis, la habilidad de razonamiento, la habilidad de tomar decisiones, etc. que le permiten al individuo aplicarlo y desarrollarlo y en compensación ser retribuido, ascendido y reconocido.

El subsistema emotivo/afectivo: Compuesto por la gama de emociones y sentimientos que experimenta en sus relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo, así como en el desarrollo de sus tareas y funciones, lo cual determinara sus niveles de identificación y de satisfacción dentro de la organización.

El subsistema conativo: Es la expresión de sí mismo, mediante la amplia gama de conductas con que se manifiesta el individuo dentro de la organización, tales como sus palabras, sus gestos, sus actos y actividades laborales, lo cual se manifestara de manera diaria y permanente en el ejercicio de sus roles, tareas y funciones.

El estudio de la conducta individual dentro del ambiente interno organizacional como respuesta a los factores formales organizacionales. Se parte de considerar que toda organización define una serie de prescripciones, reglamentaciones y secciones para acondicionar, modelar y anticipar la conducta de sus miembros, y la actitud que asuman éstos dentro de una organización, será producto de la evaluación que realicen de su entorno, en función de su percepción, de su personalidad y del aprendizaje que hayan obtenido.

Tomando como referencia la metáfora del iceberg de Robbins y De Censo, se trata de estudiar la influencia de los aspectos formales, visibles y estructurales existentes en una organización, sobre aspectos informales o conductas individuales dentro de ella.

Cada persona es única y responde de una manera particular a las políticas, los procedimientos, las normas, los programas, las órdenes y las tecnologías utilizadas en el ámbito organizacional, entre otras. De esta manera, existen personas amantes del trabajo rutinario, mientras que otras prefieren tareas retadoras; algunas gustan de una autonomía total y de la posibilidad de tomar decisiones, mientras que otras se muestran temerosas en cuanto tienen que tomar una decisión: hay quienes prefieren oportunidades de ascenso mientras las hay que anhelan aumentos de sueldo o salario.

Lo indicado facilita deducir que la conducta de los individuos es causada, pues, responde a un conjunto de estímulos externos que hacen que actúe de una manera particular. Es decir, las personas poseen conocimientos, destrezas, necesidades, metas, experiencias... que influyen en su conducta y desempeño particular. Por ello se hace necesario describir y relacionar algunos factores específicos que justifican las diferencias individuales, como son: las actitudes, la percepción, la personalidad y el aprendizaje.

¿Cómo influye las diferencias individuales en el desempeño laboral?

El buen funcionamiento de una empresa depende en gran parte de sus integrantes, por tanto, es necesario entenderlos y conocer a cerca de su personalidad individual para poder comprender, mejorar y estimular su desempeño dentro de la empresa, para alcanzar mejores resultados.

Sabemos que existen diferencias individuales y que estas pueden fortalecer la organización a través de las habilidades, actitudes y comportamientos distintos que determinan la convivencia y el desempeño. Cada persona tiene una personalidad distinta y esta esta está involucrada en el actuar, en las diferencias individuales de cada ser humano ¿Qué es la personalidad? “La personalidad representa el perfil general o la combinación de atributos psicológicos estables que captan la naturaleza única de la persona.” Hellriegel y Slocum. (2009 p.37), y está constituida por factores hereditarios y aprendidos. Los primeros, se podría traducir como lo que conocemos por el “temperamento”, y estas características forman parte de nuestra herencia genética. Por otro lado, tenemos lo que se conoce como el “carácter”; éste está constituido por los factores de aprendizaje del entorno, conformado por los valores culturales, aprendidos en el hogar, en la

comunidad en la que estamos inmersos, la escuela, religión, el ingreso, nivel socioeconómico, los grupos o subculturas a las que pertenecemos, el trabajo, estereotipos, etc. un ejemplo de estas diferencias son: el individualismo de occidente y el colectivismo de oriente.

La personalidad sólo se puede reflejar en el comportamiento, y se puede definir en ciertas características como amabilidad, sensibilidad etc. esto para que las personas sepan que pueden esperar de otras personas. En el comportamiento organizacional, su estudio se refiere a la relación que existe entre la personalidad y las competencias del individuo. En realidad, es importante que la persona cuente no sólo con la personalidad ideal para cierto trabajo, sino que también debe de tener las habilidades para realizarlo, de otra forma, las metas no se cumplirían con la eficacia necesaria.

LOS 5 GRANDES RASGOS DE LA PERSONALIDAD SEGÚN GOLDBERG

La teoría que conforma el “Modelo de los cinco grandes” nace a raíz de diversos estudios que trataban de averiguar cuáles son los factores y desencadenantes para explicar la personalidad de las personas. Este modelo nace en el año 1933 pero no se consolidará como teoría hasta el año 1993, de hecho, es esta teoría la que ha desembocado en distintas pruebas que sirven para evaluar y medir los rasgos y características de la personalidad.



ILUSTRACIÓN 47 RASGOS DE LA PERSONALIDAD DE GOLDBERG: TOMADA DE GOOGLE IMÁGENES

Según Goldberg, los cinco grandes rasgos de personalidad, también llamados factores principales, reciben los siguientes nombres: factor O (apertura a las nuevas experiencias), factor C (responsabilidad), factor E (extroversión), factor A (amabilidad) y factor N (neuroticismo o inestabilidad emocional), formando así el acrónimo “OCEAN”.

Apertura a la experiencia: El primer rasgo que identificamos en este modelo es la apertura a la experiencia, acuñado como el Factor O. Este rasgo está totalmente relacionado con la capacidad humana de buscar nuevas experiencias en nuestra vida, así mismo también tiene que ver con la habilidad de visualizar un futuro de forma creativa. Las personas con un nivel elevado de apertura a la experiencia son perfiles imaginativos, que aprecian la cultura y que consiguen establecer relaciones de equipo con los demás. Este tipo de personas persiguen el cambio continuo ya que están seguras de que si se aferran a ideas fijas significa aferrarse al inmovilismo y a la quietud.

La responsabilidad: El rasgo de la responsabilidad tiene que ver con la habilidad del autocontrol y la capacidad de diseñar métodos de acción eficaces. Las personas que tienen un alto grado de responsabilidad son grandes planificadores y organizadores además de tener un fuerte compromiso con los objetivos y metas. A su vez, este tipo de perfiles son vistos por los demás como personas confiables y escrupulosas. En el caso de encontrar individuos con una puntuación extrema en este rasgo de personalidad podemos observar comportamientos demasiados perfeccionistas e incluso obsesivos, por ese motivo las personas de factor C requieren un cierto equilibrio para no caer en el extremo.

Extraversión: Esta es una característica que muchas veces se asocia con la palabra “social”, decimos: “Fulanito es muy social.” A nivel gerencial las personas extrovertidas, suelen tener más éxito, y generalmente están relacionadas con actividades o trabajos que incluyan interacción con otros. La extraversión tiene que ver con el grado en el que el sujeto está abierto con los demás, es decir, este factor analiza cuánto le agrada a un sujeto estar rodeado de los demás. Lógicamente el perfil opuesto es el individuo introvertido, estas personas se caracterizan por tener una personalidad reservada, lo que los lleva a que en muchas ocasiones puedan ser juzgados como antipáticos. Los perfiles introvertidos son más reflexivos que los extrovertidos y les gusta menos formar parte de grupos elevados de personas, prefieren establecer una rutina y pasar tiempo con la familia.

La amabilidad es el rasgo que muestra el grado de tolerancia y respeto de una persona. Una persona amable será aquella que confía en la honestidad de la palabra, su vocación es prestar la ayuda a aquellos que lo necesiten. La humildad, la sencillez y la empatía son los atributos básicos de las personas amables.

Esta característica es muy importante, ya que dentro de una empresa gran parte del trabajo se desarrolla en equipos, y una persona afable, suele tener una mejor integración con el grupo. Además, es una característica sumamente importante en los puestos gerenciales, ya que es necesario tratar de comprender y llevarse bien con los subordinados para así poder conocer sus necesidades, sus opiniones, y saber cómo motivarlos a realizar un mejor trabajo o incluso a alcanzar sus metas personales.

Estabilidad emocional: La estabilidad emocional es la resiliencia con la que una persona afronta las situaciones problemáticas en la vida, los individuos tranquilos no suelen sentir rabia y huyen del enfado, su estado es animado y saben gestionar correctamente las crisis personales. Las personas con una mayor estabilidad emocional suelen desempeñar mejor su trabajo, ser más creativos, activos, proactivos e integrarse mejor a los grupos, ya que en realidad no le dan tanta importancia a lo que los demás puedan pensar de ellos, y logran objetivos y alcanzan puestos superiores mucho más rápido que las personas con baja estabilidad emocional, pues estas últimas se ven desmotivadas por cualquier cosa.

RELACIÓN ENTRE FELICIDAD LABORAL Y ACTITUD

“La felicidad es una actitud. Nos hacemos nosotros mismos desgraciados o felices y fuertes. La cantidad de trabajo es la misma.” Francesca Reigler

¿Qué es la felicidad?

Ser feliz es una aspiración universal. Desde los primeros estudios filosóficos, la felicidad ha sido un tema de importancia. Aristóteles definió la felicidad como “el bien supremo del hombre, estipulando que para acceder a esta se necesita cultivar nuestras virtudes y vivir de acuerdo con ellas” Margot, (2007 p41).

En el siglo XX el filósofo francés Planells escribió: “Todos los hombres buscan la manera de ser felices. Esto no tiene excepción, es el motivo de todos los actos de todos los hombres, hasta de aquellos que se ahorcan” Planells, (1988 p58).

En los tiempos modernos, la creciente cantidad de libros de autoayuda presentes en las librerías y la existencia de cada vez más estudiosos enfocados en desarrollar este tema reafirman la necesidad de entender el concepto de felicidad. Esto con el fin de volverlo más tangible y alcanzable.

FELICIDAD EN EL AMBITO LABORAL

La felicidad en el ámbito laboral es uno de los factores que más afecta al rendimiento de los trabajadores y es responsable, en gran medida, del bienestar de los profesionales dentro de la empresa. La felicidad en el trabajo es garantía de retención de talento en un mundo donde el sueldo ya no es la prioridad única, por lo que fomentarla debe ser uno de los factores para tener en cuenta por parte de los departamentos de Recursos Humanos en las empresas.

La felicidad en el trabajo se puede definir como el estado de ánimo positivo de los trabajadores a la hora de desempeñar los cometidos de su puesto de trabajo. Se trata de una actitud optimista y proactiva, estrechamente relacionada con su bienestar dentro de la empresa. Contar con unos trabajadores felices supone para la empresa disponer de una plantilla más comprometida y productiva. Este estado de ánimo también contribuye a la fidelización de los empleados y su retención en la empresa, mejora el clima laboral y la relación entre los miembros del equipo, incrementa su creatividad y predisposición frente a nuevos retos, e impulsa el crecimiento y desarrollo profesional de los empleados. Y es que son muchos los estudios que certifican que los empleados felices son más productivos que los que no lo son. Prueba de ello es que la infelicidad en el entorno laboral también puede llegar a provocar otros problemas en la empresa como el estrés laboral, el aumento del absentismo de los trabajadores o la rotación excesiva de puestos de trabajo.

FELICIDAD DE LOS EMPLEADOS

¿Qué factores afectan de manera positiva la felicidad en el trabajo?

Teniendo en cuenta todos los beneficios que la felicidad en el trabajo aporta tanto a los empleados como a la propia empresa, veamos ahora qué medidas pueden adoptar las compañías para impulsar este sentimiento entre su plantilla:

Clima laboral: Promover técnicas que mejoren la relación de los empleados entre ellos y, a la vez, con sus superiores, ayudará a crear un ambiente de trabajo positivo y enriquecedor, donde los profesionales se sentirán más cómodos. Esto contribuirá a que los empleados desarrollen un sentimiento favorable, quehará que acudan a su puesto con más motivación. Actividades de team building, reuniones de equipo obuscar el feedback de los empleados son acciones encaminadas a estar más cerca de este objetivo.

Facilitar la conciliación: Un trabajo que permita que los empleados dispongan de una jornada flexible que fomente el teletrabajo, será percibido en términos generales como un aspecto de valor entre la plantilla. De hecho, la conciliación se alza como el beneficio más buscado por la generación Z, una de las que contará con mayor presencia en el mercado laboral de los próximos años (se prevé que para el año 2030 llegue a suponer el 12 % de la población ocupada en España).

Desarrollo profesional: Implantar planes de carrera en la empresa supone un aspecto motivador para aquellos trabajadores que deseen crecer profesionalmente dentro de la compañía. Además, se trata de una herramienta perfecta para retener talento, pues los empleados tendrán la posibilidad de asumir nuevas responsabilidades y continuar aprendiendo.

Salario: Cada vez es más importante el paquete retributivo global en el que además del salario, se incluyen los planes de beneficios, así como las medidas de conciliación y flexibilidad a las que el empleado tiene acceso. La necesidad relativa a la motivación laboral desvela que, aunque el salario sigue a la cabeza para la mayoría de los empleados, la posibilidad de conciliar la vida personal y familiar gana terreno a medida que nos acercamos a las generaciones más jóvenes y, de hecho, ocupa el primer puesto de la generación Z, que desplaza a la remuneración a un segundo puesto.

Programas alternativos de retribución: Cada vez son más los trabajadores que buscan en las empresas la oferta de planes de retribución relacionados con sus necesidades cotidianas. Aquí, los planes de retribución flexible o de beneficios sociales juegan un papel fundamental. A través de estos programas, los empleados tendrán acceso a servicios como comida diaria, transporte público, guardería otros.

Estos son solo algunos de los aspectos que más influyen en la felicidad en el trabajo de los empleados, pero existen más factores que dependen del perfil de cada profesional. Es tarea de los Recursos Humanos realizar una escucha activa para conocer cuáles son las necesidades de su plantilla y así poder diseñar planes de bienestar realmente efectivos.

SER FELIZ ES CUESTIÓN DE ACTITUD

De acuerdo con psicología positiva, hay algunas actitudes que contribuyen a elevar los niveles de felicidad, todo radica en aceptar las emociones negativas y permitirle al cerebro concentrarse en las positivas. Las personas anhelan ser felices, pero no siempre saben qué hacer para conseguirlo. Se piensa que después de lograr un objetivo, de hacer un viaje deseado, de obtener un buen puesto o de generar riqueza en el trabajo, uno será feliz. Algunos pasan su vida diciendo: cuando tenga tal casa, tal trabajo o cuando haga tal viaje, seré feliz.

Lograr todas estas cosas puede hacernos sentir muy satisfechos por un tiempo, pero no nos dará la felicidad permanente. Ser feliz no significa estar feliz todo el tiempo. En la actualidad, parece que hay un enorme temor a vivir situaciones dolorosas o difíciles. Muchos padres de familia quieren evitar que sus hijos sufran, por miedo a que sean infelices. Ahorrarles dificultades a los hijos, les impide madurar emocionalmente.

Tal Ben Shahr, experto en psicología positiva y felicidad, afirma: “Gran parte de las depresiones en las personas se debe a que no nos damos permiso de sentir emociones dolorosas, lo cual es esencial para la vida”. Si las cosas se presentan fáciles, no se logra ser resilientes y la resiliencia es clave para la vida. Shahr menciona que, sólo aceptando las propias emociones, uno es capaz de superarlas. Asegura que, al rechazar emociones negativas, éstas se fortalecen y se intensifican, conduciendo a la frustración e infelicidad.

Pero, por el contrario, si se deja fluir las emociones negativas aceptándose como parte de la vida, es más probable que se alejen, permitiendo al cerebro que esté más atento a percibir las emociones positivas.

Tu pensamiento y sentimiento determinan tu actitud

Expertos en Psicología Positiva hablan de diferentes actitudes que se ha demostrado contribuyen a elevar los niveles de felicidad. La actitud con la que se realizan las cosas, llena de sentido a todo lo que se hace. Al practicar las siguientes actitudes de manera consciente y con atención al realizarlas, el cerebro estará más atento y, por ende, más feliz.

Cultivar las relaciones: Dedicar tiempo a la familia y amigos; mostrar admiración y respeto, disfrutar los triunfos y éxitos, compartir anhelos y objetivos, manifestar apoyo y cariño. Todo esto fortalece las relaciones sociales y provoca un sentimiento de satisfacción. El sentido de pertenencia es un escudo contra la soledad, la depresión y la ansiedad. Estudios más recientes demuestran que las relaciones sociales son el indicador número uno de la felicidad.

Agradece: El agradecimiento tiene grandes beneficios terapéuticos, tanto a nivel físico como emocional. Engrandece tanto a la persona que recibe la gratitud como al que la da. Se ha comprobado que quienes son agradecidos tienen más éxito en la vida, logran los objetivos que se proponen e inclusive son físicamente más sanas.

Ritualizar: Cuando repites algo una y otra vez, las vías neuronales aumentan. Por ejemplo, si uno quiere aprender a ser agradecido, hay que hacer un ritual cada noche o al menos una vez a la semana para darlas gracias por lo que se tiene en la vida. Con el tiempo, esas vías neuronales se fortalecerán y uno será agradecido de manera natural. Por decirlo así, se esculpe el cerebro a través de rituales.

Ser optimista: Las personas optimistas ven siempre el lado bueno de las cosas. No se dan por vencidos tan fácilmente, confían en un mejor futuro; son entusiastas, están llenas de vitalidad y por lo general son más saludables. No todos nacen siendo optimistas, pero la realidad es que todos pueden aprender a serlo. Un ejercicio que recomienda la profesora de Psicología Sonja Lyubomirsky en su libro “La Ciencia de la Felicidad”, es hacer una práctica de visualización. Esto es anotando el mejor futuro que se visualiza para uno mismo. El solo hecho de escribirlo, hará sentir mejor y percibirse más alcanzable.

Realizar actividades que produzcan significado y placer: Ya sea en el trabajo o en el hogar, involucrarse en actividades agradables y significativas para uno. Que las cosas que se hagan sean de agrado y a la vez que representen un reto, una ilusión, una motivación personal.

Simplificar la vida: Hacer muchas cosas y con mucha rapidez es una tendencia de las grandes ciudades. Al llenarse de actividades, los seres humanos dejan a un lado el disfrute de las acciones esenciales de la vida; tomar un paseo por la montaña, ver un atardecer, compartir una charla con amigos, acompañar al cónyuge o simplemente leer un buen libro.

Hacer ejercicio: El ejercicio ayuda a sentirse más activo, ágil y energético. Contribuye a mejorar la salud física y emocional. Está comprobado que, al hacerlo, el cerebro genera endorfinas; sustancias que permiten experimentar felicidad, alegría y al mismo tiempo reducir el estrés y la ansiedad.

Nadie escoge a sus amigos por sus conocimientos o por sus habilidades, lo hace por su actitud; por cómo es, lo hace por tu personalidad. A las personas las quieres por su manera de ser.

Según Küppers, vivimos en un mundo en el que todo va muy deprisa. La gente vive pegada a la pantalla de su teléfono móvil y no mira a su alrededor. No tiene alegría, no tiene ilusión, no sonríe, no da los buenos días. Lo peor de todo, es que no nos sorprende. Es habitual estar desanimado, pero eso no significa que sea lo normal. Por eso, “hoy quien es alegre es un héroe”. Y tú decides. ¿quieres vivir con alegría o de forma mediocre?

Actividades^{de} APRENDIZAJE

I PARTE. ACTIVIDAD DE APLICACIÓN

CASO PRACTICO 1.

CASO PRÁCTICO DE RECURSOS HUMANOS

INSTRUCCIONES:

1. Leer detenidamente el caso y conteste las preguntas de análisis que se le colocarán al final de la lectura.
2. Discusión del estudio de casos con el grupo y recomendaciones finales.

Objetivo: Conocer los factores que se dieron para que los colaboradores cambiaran negativamente sus actitudes en el desempeño de sus funciones laborales

DESCRIPCIÓN DEL CASO DE ESTUDIO

Lucas, León y Luis empezaron a trabajar el mismo día en la fábrica de especialidades americanas, por una rara coincidencia, los 3 hombres no solo eran de la misma edad y procedían del mismo barrio, sino que tenían un aspecto algo semejante, sus compañeros solían decir que el único medio para distinguirlos era mirar a sus números de ficha, el de Lucas era el 8291, el de León el 8292 y el de Luis el 8293. En un principio los 3 fueron destinados a la reserva de peones, a las órdenes de un capataz más bien rudo y exigente realizaban cada día diferentes trabajos, un día paleaban arena en el departamento A, al día siguiente cargaban camiones en el departamento de envíos y al otro ayudaban a los empaquetadores de la cadena de montaje a cerrar cajas, pero al terminar la jornada los 3 volvían a la reserva de peones a presentarse al capataz, estaban a gusto con él y este tenía buena opinión de ellos, “esos muchachos funcionan”, decía, encajarán en cualquier trabajo de la fábrica.

A medida que los “3 mosqueteros” (así les llamaban en la fábrica) adquirieron antigüedad, fueron destinados uno tras otro a puestos permanentes, Lucas trabajaba como operador de montacargas en el departamento de envíos, León como bombeador en el departamento de elaboración y Luis pasó al taller de entrenamiento como auxiliar. Al cabo de un año de estar desempeñando sus trabajos permanentes, el jefe de personal sacó de sus archivos los expedientes de los tres hombres, lo que vio no dejó de sorprenderle, Lucas, León y Luis tenían unos expedientes excelentes mientras trabajaron en la cuadrilla de peones, excepto por alguna ausencia ocasional y justificada su asistencia y comportamiento habían sido casi perfectos, pero ahora sus expedientes relataban una historia muy diferente.

El expediente personal de Lucas indicaba que había llegado tarde al trabajo nueve veces durante el año, faltó por una razón u otra, 27 días, había tenido un accidente que le hizo perder tiempo y se le asistió en la enfermería más de 15 veces por varias razones, su jefe le había dirigido 2 amonestaciones escritas por infracciones a las reglas de la empresa. El expediente de asistencia y de seguridad en el trabajo de León era aproximadamente el normal de la fábrica, pero, aunque no hacía un trabajo del tipo de producción, su supervisor había informado que era un mal productor, además había una anotación que decía que León se había presentado varias veces durante el año en la oficina de personal para quejarse por cuestiones de poca importancia: de una equivocación en su paga una vez y dos veces de la clase de trabajo que se le ordenaba hacer.

El expediente de Luis era el normal en cuanto asistencia y seguridad, pero su supervisor había tenido especial interés en consignar que Luis era rápido y tenía deseos de cooperar, además le recomendaba para el ascenso a mecánico de la clase B cuando surgiera la primera ocasión. El jefe de personal se sintió francamente intrigado por la diferencia entre los expedientes de los 3 obreros, siendo así que todos ellos se habían portado de una manera prometedora en un principio.

Preguntas para desarrollo del caso

1. ¿Cuáles fueron las razones para que se diera el cambio de actitud de Lucas, León y Luis?
2. ¿Cree que hubo falta de liderazgo y supervisión por parte de los jefes inmediatos?
3. ¿Considera que la actitud exigente y ruda del primer capataz influyó para que los colaboradores mantuvieran un mayor desempeño?

4. ¿Considera que se pudieron aplicar estrategias para subsanar las ausencias tardanzas y desinterés de dichos colaboradores
5. ¿Explique si las diferencias individuales se relacionan con el caso? Sustente su respuesta.
6. Si fueras jefe de personal ¿Qué estrategias de mejoras implementaría para que no se repitan estas actitudes negativas en los demás colaboradores? ¿Por qué?

CASO PRÁCTICO 2.

DESCRIPCIÓN DEL CASO DE ESTUDIO

José supervisa a 2 hombres que trabajan juntos en una línea de montaje de una fábrica de automóviles, su trabajo consiste en montar guarniciones sobre la carrocería pintada. Durante algún tiempo, Francisco y Antonio, los hombres en cuestión, se han estado quejando de que el manejo de las piezas de metal les produce arañazos y cortes, por fin José decide que la mejor forma de resolver el problema es insistir en que los 2 operarios utilicen guantes para ejecutar su trabajo, el lunes se acerca a ellos y les dice: “muchachos, el departamento de seguridad ha dispuesto que se entreguen guantes para realizar el trabajo, se evitara así que se sigan cortando, aquí tienen un par de guantes para cada uno, de ahora en adelante espero que los lleven siempre”

Al día siguiente José tuvo que pedir a Francisco en 3 ocasiones que se pusiera los guantes, sin embargo, Antonio los llevó todo el tiempo, al terminar la semana, Antonio estaba convencido del valor de los guantes, pero Francisco seguía guardándolos en el bolsillo del pantalón. “Entorpecen mi trabajo y no puedo seguir la velocidad de la cadena de montaje” dijo a José, pero Antonio le dijo: “esta idea de los guantes no es más que una excusa para justificar un aumento en la velocidad de la cadena de montaje, si cedes en esto te exigirán más aún la próxima vez”

Preguntas:

1. ¿Por qué dos hombres, tratados del mismo modo en la misma situación tienen reacciones diferentes?
2. ¿La actitud negativa de ambos colaboradores para usar los guantes está relacionada al temperamento o al carácter? explique

3. ¿Qué debió hacer José además de repartir guantes para que se cumpliera con las políticas de seguridad y protección en la organización y evitar accidente?
4. Si usted fuese el supervisor de dicha fábrica. Cómo habría manejado esta situación: ¿Alineándose a las políticas de la organización y leyes de seguridad industrial o que otra alternativa consideraría?

INSTRUCCIONES

IIII. PARTE. INVESTIGUE

1. Investigue 5 empresas en Panamá que promuevan un modelo cultura de felicidad organización, debe indagar los siguientes datos:
 - a. Misión, visión, valores, surgimiento de la política de gestión de la felicidad organizacional, la historia y los objetivos del surgimiento de la esta.
2. Conteste lo siguiente ¿Existe relación entre felicidad laboral y desempeño?



CAPÍTULO I V

LA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y EL AMBIENTE LABORAL EN LA ORGANIZACIÓN



AL TERMINAR DE EXAMINAR EL CAPÍTULO #4. USTED PODRÁ

1. Conocer las organizaciones en el mundo del trabajo.
2. Explicar el ambiente laboral como construcción social. Ambiente laboral macro, Ambiente laboral micro.
3. Conocer las percepciones y subjetividad en el ambiente laboral.
 - Definición de percepción laboral.

¿Como mejorar la percepción laboral?
4. Desarrollar los conceptos de clima organizacional según autores.
5. Conocer los modelos de medición del clima organizacional.
6. Explicar la importancia del clima organizacional.
7. Indicar la diferencia de cultura y clima organizacional.
8. Explicar los cambios en las organizaciones y el clima laboral.
9. Conocer la relación de clima y el rendimiento laborales -Clima laboral y productividad.
10. Explicar el trabajo en equipo y el clima laboral.
11. Conocer la relación entre clima y satisfacción laborales.

INTRODUCCIÓN

“La transformación del mundo y sus instituciones dependerá del grado de conciencia que se tenga de la vulnerabilidad del ser humano ante las adversidades”. Frank E. Rivas Torre

En la actualidad estamos presenciando cambios en las tecnologías de la información, donde las mismas le han permitido a las organizaciones procesar rápidamente los flujos de información, los cuales le permiten a las Organizaciones tomar decisiones más efectivas y a su vez realizar ajustes rápidos en las acciones para tratar de modificar las conductas no deseadas de los colaboradores, es por ello que podemos decir que, la gestión que realiza el departamento de Recursos Humanos funciona en un ambiente cambiante y exigente, y es cuando más debe velar porque exista un buen clima laboral dentro de la Organización en todo momento.

El éxito de las organizaciones se basa en el trabajo en un ambiente laboral sano, y que este incremente la productividad de los trabajadores. El buen desempeño de los individuos en las organizaciones se puede medir con relación a la productividad, pero este se verá influenciado por el rendimiento de sus equipos y del buen clima laboral.

Esta complejidad de comportamiento, productividad, clima laboral y trabajo en equipo se verá potenciado por la satisfacción del empleado que encuentra armonía y motivación en el trabajo y con sus compañeros de trabajo que repercute en la organización. Obviamente, ese ambiente laboral, tendrá que estar condicionado o adecuado a cumplir con una relación ganar-ganar. En donde se sienta satisfecho con las oportunidades, trato, desarrollo personal y profesional, y la empresa a su vez obtenga lealtad, compromiso, productividad, buen desempeño y apoyo a los retos que en conjunto tengan que afrontar. El entorno y las actitudes definirán el éxito de esa relación. Eso sí, se debe tomar en cuenta que es posible que cada uno tenga una perspectiva distinta de cómo lograr es éxito.

Toda organización debe procurar que el ambiente de trabajo sea óptimo. El clima organizacional es de suma importancia porque la salud mental de todos los colaboradores depende del buen clima y muchas veces ese clima varía por el comportamiento de los líderes de la organización.

LAS ORGANIZACIONES EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Con la llegada de la Revolución Industrial, surgieron varios inventos como la electricidad, el teléfono, el automóvil, el ferrocarril, etc. Este hecho, llevó a otro nivel a las organizaciones de todo tipo, especialmente a las empresas. Afloraron las teorías de la administración moderna, al igual que las teorías para entender cómo el trabajador podía producir más y mejor.

Los buenos resultados no son cuestión de suerte, son las consecuencias del esfuerzo, dedicación y compromisos permanentes.



ILUSTRACIÓN 48. GOOGLE IMÁGENES

Se trató de explicar aquellos elementos que motivan a un individuo a hacer lo que hace, trasladando esos estudios a los grupos y a las organizaciones.

En el campo del trabajo, las organizaciones, pasaron de tener al chequeador de tiempo (Timekeeper), a una Oficina de Personal. Esa organización, también cambió la oficina de Personal a Oficina de Recursos Humanos, Gerencia de Recursos Humanos, Gerencia de gestión del Talento, etc. Estas evoluciones han tenido su asidero en la planificación de los recursos. Se dejó de ver solo los recursos materiales, para también atender aquellas cosas que le interesan y preocupan al talento humano desde su gestión, desarrollo y salida de la empresa. Todo encaminado, en que esas necesidades, tanto del talento como de las organizaciones, sirvieran para llegar a un modelo equilibrado de un ambiente y clima laboral adecuado.

El mundo está mezclado de ideas, donde cada uno tiene una preferencia o mira las organizaciones desde su percepción, como lo veremos más adelante. En las organizaciones, se genera sinergia, pero también hay que resolver conflictos. Se tiene que lidiar con las necesidades del individuo, grupo y de la organización. Las organizaciones, se mueven en varios ambientes y en varios factores como, por ejemplo: Factores económicos, factores políticos y legales, factores tecnológicos y factores sociales que podemos clasificar como internos y externos.

Como vemos los factores internos y externos afectan las relaciones organizacionales, ya sean voluntarios u obligatorios. Es por ello, su relevancia en la organización, los mismos influyen en las operaciones normales de ésta.

Las organizaciones en el mundo del trabajo están enfrentando rápidos cambios que cuestionan el modelo tradicional de relación de dependencia y contrato indefinido. Los nuevos estilos laborales muestran relaciones complejas trabajador/empleador de difícil definición jurídica y con límites en el ámbito de la protección.

De cierto es que, los gobiernos son conscientes de los retos y de cómo este aumento puede afectar las organizaciones y el futuro del trabajo. Siendo un desafío ampliar la perspectiva del derecho del trabajo dejando incluir las formas diferentes de relación laboral, revisando las actuales formas de protección de los trabajadores, respetando los derechos para garantizar equidad laboral.

AMBIENTE LABORAL COMO CONSTRUCCIÓN SOCIAL

Para poder entender o relacionar al Ambiente laboral con construcción social, primero debemos saber qué es Construcción Social. Este concepto, se relaciona con aquellos fenómenos sociales que ocurren en una sociedad y que los tomamos y aceptamos como algo natural. Se relaciona con la cultura del entorno, en este caso la cultura de la organización, originados en esta. En ese contexto, el ambiente laboral de las organizaciones, surgen de estos fenómenos, como parte del rejuego social y de negociación de algunas cosas. Pueden ser por costumbres, acuerdos, ideas generadas de un trabajo en equipo o simplemente decisiones tomadas para ampliar esa percepción de felicidad de los integrantes de las organizaciones.

Luego de definir que es construcción social podemos indicar que el ambiente laboral debe manifestarse de la simple descripción de sus elementos. Refiriéndose a que es un ambiente socialmente construido que viene expresado por las interpretaciones sociales elaboradas por las personas de estos ambientes según Peiró et al., (1996).

La naturaleza del ambiente laboral no es exclusiva ni primordialmente de carácter físico y natural. De hecho, existen numerosos componentes de dicho ambiente cuya naturaleza es eminentemente social (p.ej. supervisores, compañeros de trabajo, equipos, organizaciones laborales etc.) y otros que, aun presentando una base física incuestionable, ésta solo cobra su verdadero sentido en un marco social y en un sistema de interpretaciones sociales.

Así pues, no solo cabe hablar de ambiente social en términos de sus elementos constitutivos, sino que hay que tener en cuenta los procesos de interacción entre la persona y su ambiente, mediante los cuales dicho ambiente es subjetivado y construido. No podemos olvidar que, en la sociedad moderna, el ambiente de la conducta laboral es, con frecuencia, un ambiente organizacional. Se trata de un ambiente social e institucional, más estructurado y formalizado que otros en los que las personas viven y conviven y cuyos elementos básicos y constituyentes son radicalmente sociales (Peiró, 1990).

Las Organizaciones no son absolutas, no están solas en el mundo ni se encuentran en el vacío, como sistemas abiertos, operan en un ambiente que las envuelve, por tal razón llamamos entorno a todo lo que rodea a una organización, es decir que, entorno es el contexto dentro del cual existe la organización o el sistema. Para que

el concepto de entorno sea operable, definimos dos estratos: el ambiente en general (Macroambiente) y el ambiente laboral o ambiente de trabajo (Microambiente).

Desde otra perspectiva, Sundstrom, en 1987, a partir del enfoque de la Psicología Ambiental, elaboró una conceptualización del ambiente laboral en la que distinguió tres niveles: El Ambiente Individual, el Ambiente Social y el Ambiente Organizacional.

El Ambiente Individual está constituido por elementos físicos del entorno del trabajo;

El Ambiente Social está conformado por el conjunto de Relaciones Interpersonales; y respecto al Ambiente Organizacional este incluye aspectos de estructuración de unidades de trabajo, grupos, etc. Para él, cada uno de estos niveles está relacionado con diferentes resultados tanto individuales como organizacionales, por ejemplo, la satisfacción y la motivación referente a los resultados individuales, el rendimiento y la efectividad con relación a los resultados organizacionales.

AMBIENTE EN GENERAL O MACRO AMBIENTE

El ambiente está formado por todos los factores económicos, tecnológicos, sociales, políticos, legales, culturales, demográficos, etc., que se presentan en el mundo y en la sociedad en general. Estos factores forman un campo dinámico compuesto por un torbellino de fuerzas que se cruzan, chocan, se juntan, se repelen, se multiplican, se anulan o se potencializan provocando acciones y reacciones y, en consecuencia inestabilidad y cambios, así como complejidad e incertidumbre respecto de las situaciones que se producen. El escenario ambiental influye poderosamente en todas las organizaciones con un efecto mayor o menor, y su efecto es genérico y abarca a todas las organizaciones. (Chiavenato, 2015, pp. 23- 25). Esto nos indica que, el Macroambiente de una organización es el entorno que le rodea y le influye, pero el cual no puede actuar, es decir que, son aquellos factores que pueden afectar a su producción de forma externa y sin posibilidad de ser modificados por la organización, pero afectando su funcionamiento. También, podemos indicar que, un buen Macroambiente permite que la Organización pueda disfrutar de estabilidad para poder llevar a cabo sus actividades, destacando una fuente de oportunidades.

Peiró y Prieto (1996) nos dicen que, en el Macroambiente se plantea cuestiones como la estructura de las ocupaciones y del mercado laboral y sus segmentos, el análisis de las condiciones económico-laborales de un determinado país, o las políticas para incrementar la disponibilidad de empleo y estimular la actividad productiva o la competitividad. Entonces, podemos decir que el Macroambiente es un enfoque más general de todos aquellos factores externos que puedan influir de manera positiva o negativa a las Organizaciones, pero que guardan directa relación con el funcionamiento adecuado de éstas.

AMBIENTE DE TRABAJO O MICRO AMBIENTE

El ambiente de trabajo es el ambiente más cercano e inmediato a la Organización, por tanto, es el ambiente específico de cada Organización; cada una tiene su propio ambiente de trabajo, del cual obtiene sus entradas y en el que coloca sus salidas o resultados así, en el ambiente de trabajo están las entradas y las salidas del sistema, es decir, los proveedores de recursos (materiales, financieros, técnicos, humanos y de servicio), por un lado, y los clientes o consumidores, por otro. Sin embargo, la Organización no es dueña absoluta de todo lo que la rodea. En su ambiente de trabajo están sus competidores (que le disputan tanto las entradas como las salidas) y las entidades reguladoras (sindicatos, instituciones fiscalizadoras) que imponen condiciones, restricciones y limitaciones a la actividad organizacional. (Chiavenato, 2015, pp. 23-25). Por consiguiente, podemos indicar que, el Microambiente se trata de un entorno de acción directa o inmediato, son todos los aspectos o elementos relacionados en forma permanente con la empresa y que influyen tanto en las operaciones diarias como en los resultados, siendo el ejemplo de personal, la toma de decisiones, estrategias, entre otras.

Peiró y Prieto (1996) también nos dicen que el Microambiente estaría relacionado con: Las condiciones del lugar de trabajo, su relación con el factor humano, las condiciones de desarrollo de la carrera laboral, las fuentes de estrés, el ajuste persona puesto, la estructura y diseño de unidades colectivas de trabajo, las características organizacionales, etc. Entonces nos hablan de que el Microambiente se relaciona más con el aspecto individual de cada colaborador dentro de la Organización, abarca todos esos factores que los afectan y puedan afectar la relación que existe entre ellos y la empresa, así como la producción o el clima laboral de la misma entre otros aspectos.

PERCEPCIÓN Y SUBJETIVIDAD EN EL CAMPO LABORAL

Dentro del campo de la Psicología, se define la percepción como la clasificación, interpretación, análisis e interpretación de los estímulos que producen una respuesta en un órgano sensorial. Es decir, la percepción de las personas sobre su estado de bienestar físico, psíquico, social y espiritual depende, en una buena proporción, de sus propios valores y creencias, su contexto cultural e historia personal. A su vez, podemos indicar que, cuando un individuo siente una necesidad insatisfecha, dentro de él, se produce un impulso orientado hacia un comportamiento para encontrar metas particulares y satisfacer esa necesidad. (Dessler, 2015, pp. 14-16).

Podemos decir que, cada persona desarrolla su propio conjunto de definiciones, pensamientos o forma de comunicación para interpretar el ambiente externo e Interno y para organizar sus múltiples experiencias de la vida

cotidiana es decir, cada uno de nosotros tenemos nuestro propio patrón de referencia que actúa como un filtro codificador y cada patrón personal es importante para entender el proceso de la comunicación humana, lo que condiciona la aceptación y el procesamiento de cualquier información, donde el filtro va a seleccionar y rechazar toda información que no se ajuste a nuestro sistema y sobre todo si es amenazado. Ahora bien, si nos referimos a la percepción en el ámbito laboral, los responsables en la gestión de Recursos Humanos en las organizaciones deben analizar, entender y procurar manejar bien la manera en que los colaboradores perciben la realidad y la percepción, la percepción en el área laboral es de suma importancia ya que las mismas pueden influir en el diario vivir en el ámbito laboral. Por otro lado, tenemos la subjetividad, la cual viene a ser la percepción particular de cada persona, la historia individual y los datos que cada persona almacena en su memoria. La misma se asocia a la incorporación de emociones y sentimientos al expresar ideas, pensamientos, experiencias, es necesario decir que, la percepción subjetiva viene a ser una cualidad humana de la persona.

Las Organizaciones laborales, contextos más habituales del trabajo de las personas, constituyen entornos psicológicamente significativos para sus miembros. Este hecho ha sido ampliamente reconocido por los estudios sobre Clima Organizacional (Peiró 1990). Quiere decir, que, en el transcurso de la historia, muchas de las investigaciones y estudios enfocados en el clima laboral han concluido en que el ambiente laboral o clima organizacional que en ellas hay, repercute de manera significativa en cada uno de sus colaboradores, esto lo vemos cuando hay un mal clima laboral y el personal se desmotiva, se ausenta, llega tarde, etc., o cuando en cambio predomina un buen clima laboral, se evidencia la motivación y el compromiso de los colaboradores. En términos generales, se puede afirmar que casi todas las definiciones de clima organizacional aluden a procesos perceptivos y subjetivos de los miembros organizacionales socialmente compartidos.

¿Qué es la percepción laboral?

Sueldo

Todos trabajamos por una remuneración, por lo tanto es imprescindible ofrecer un sueldo acorde con el trabajo que realizamos.



Reconocimiento

Reconocer cuando alguien realiza un buen trabajo no cuesta nada y puede significar mucho.



Clima Laboral

Un ambiente de colaboración en el trabajo es clave para la motivación de los trabajadores. Para lograrlo es necesario promover el trabajo en equipo, la confianza, la solidaridad y el compañerismo.



Se trata de percepciones, impresiones o imágenes de la realidad organizacional, pero sin olvidar que es considerada como realidad subjetivada (Peiró, 1996). Es decir, que pueden existir múltiples percepciones del clima laboral de una Organización y que la realidad de cada una de ellas va a depender de las creencias, valores, opiniones y expectativas de cada una de las partes. Peiró y Prieto (1996) expusieron que la importancia de las distintas dimensiones del clima organizacional que han sido aisladas radica su influencia sobre la conducta laboral individual y grupal de los trabajadores en términos de capacidad de toma de decisiones y autonomía, relación supervisor-subordinado, orientación hacia el logro y la recompensa, desarrollo de habilidades y oportunidades de aprendizaje, Innovación, ensayo de nuevos métodos de trabajo, etc.

¿Cómo mejorar la percepción laboral?

Generalmente, cuando se funda formalmente una empresa se desarrolla una visión y una misión, ambos conceptos son responsables de dictar el rumbo en que va direccionada la organización, los objetivos buscados y los motivos para hacerlo. En otras palabras, darle a conocer esto a los empleados mejorará su percepción hacia la empresa y el clima organizacional. En la forma en que los empleados comprendan la visión y la misión de la corporación y la sientan parte de su motivación para trabajar, será más fácil desarrollar lo que es una percepción laboral óptima. De esta manera, la empresa logra sus objetivos de darle al personal una convicción positiva sobre la misma y se evita lo que es la insatisfacción laboral. Cuando el personal entiende la importancia de lo que realizan, se sentirán comprometidos con los objetivos empresariales esto ayudará cumplir sus funciones con mayor satisfacción y aumentará la productividad laboral.

Existen estrategias para optimizar lo que es una percepción laboral y como proyectar estrategias claras para aumentar el bienestar de sus trabajadores en una empresa como lo son:

- Realizar reconocimiento de logros: Es reconocer en los colaboradores sus triunfos individuales o colectivos y premiarlos por ellos. Aumentando así su motivación.
- Dar significado al trabajo: Comprenden que su labor contribuye a un objetivo mayor sintiéndose a gusto con lo que realizan.
- Aportar con el desarrollo profesional: Como capacitaciones, cursos, talleres u otros para que el personal crezca profesionalmente, alcanzando la satisfacción laboral.
- Trabajar en el bienestar en los empleados: Contribuir con el bienestar de los trabajadores más allá del espacio laboral.
- Ofrecer horarios flexibles: Ayudará a que los empleados trabajen con mejor rendimiento y bienestar para fomentar así un excelente clima laboral.

Siendo la comunicación un factor importante para contribuir en lo que es una percepción laboral transparente. Establecer la participación constante crear un ambiente agradable en el entorno laboral.

PERSPECTIVA PSICOSOCIAL DEL TRABAJO Y TENDENCIAS

La Psicología del Trabajo se formó y desarrolló rápidamente como disciplina y profesión antes de que la mayoría de las tendencias tecnológicas y económicas ya descritas se hicieran evidentes, y antes incluso de que algunos de los cambios culturales y poblacionales descritos hubieran logrado impulso significativo. Algunas técnicas son utilizadas para administrar a las personas en el trabajo y su implementación son eficaces para aumentar la productividad y/o la satisfacción (perspectiva gerencial). Sin embargo, la naturaleza cambiante de los centros de trabajo implica un cambio significativo y profundo en el énfasis a través de la mayoría de las áreas de trabajo y es así como algunos de los cambios en el mundo del trabajo se sugieren algunas de las consecuencias que son o deberían ser los temas de actualidad en la Psicología del trabajo.

Entre algunos cambios en el mundo del trabajo está la población laboral de mayor edad, la cual implica para la Psicología del trabajo un tema de importancia como lo es el aprendizaje, desempeño, satisfacción y compromiso con el trabajo de la gente mayor, así mismo se generó otro cambio y es la participación creciente en el mercado de trabajo la inclusión e igualdad para los grupos históricamente en desventaja, como las minorías étnicas y las personas con discapacidad las cual es otro tema de importancia, como lo es el mayor desarrollo de procedimientos de selección más justos; experiencias de trabajo de miembros de grupos en desventaja; influencia de la diversidad en el desempeño organizacional y en los lugares de trabajo; relaciones intergrupales en el centro de trabajo.

El incremento en la carga laboral para los trabajadores trae consigo implicaciones como el estrés, falta de motivación y agotamiento (Burnout). Esto requiere de la Salud Mental; que fortalece el equilibrio entre el trabajo y los demás aspectos de la vida; reduce los efectos de la carga laboral en el pensamiento y la conducta. Por último, está el aumento de individuos que trabajan a distancia (por ejemplo, en casa) usando Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) el cual implica seleccionar las personas adecuadas para el trabajo en casa; supervisar y Liderar a los individuos que no están físicamente presentes; analizar el impacto del aislamiento en el desempeño y la satisfacción laboral; comunicación virtual eficiente y trabajo en equipo; reclutamiento y selección vía Internet. (Arnold, Randall, 2012, pp. 28-29).

Podemos decir, entonces que, desde la perspectiva psicosocial y las tendencias, en estos últimos años y a raíz de la pandemia del COVID-19, se ha visto un aumento en el teletrabajo y más personal padeciendo del Burnout. En consecuencia, se requiere que las empresas brinden mayor flexibilidad de horarios entre la vida laboral y la vida personal; disminuir las discriminaciones con los grupos vulnerables dentro de la empresa.

En las organizaciones después de la pandemia del COVID-19, y las nuevas ofertas laborales sumado a esto los avances tecnológicos han dado pie a un cambio de paradigma en lo que se percibía del trabajo y su complejidad. Hoy en día gracias a la tecnología y las nuevas ofertas laborales una persona puede trabajar desde cualquier parte del mundo con la modalidad de teletrabajo esta y otras formas de generar ingresos ha hecho una revolución del trabajo en donde muchas compañías han tenido que reinventarse para poder subsistir en un mercado laboral cada vez más competitivo. El concepto de trabajo ha cambiado con los avances en inteligencia artificial, en el futuro se espera grandes cambios en las organizaciones y nuevas formas de trabajo.

CLIMA ORGANIZACIONAL

Concepto según autores

Según Brunet (2011) “La forma en que los empleados ven la realidad y la interpretación que de ella hacen, reviste una importancia particular. Las características individuales de un trabajador actúan como un filtro a través del cual los aspectos objetivos de la Organización y los comportamientos de los individuos que la forman se interpretan y analizan para construir la percepción del Clima.

El Clima Organizacional es un proceso circular en el que los resultados producidos vienen a confirmar las percepciones de los empleados. En otras palabras, si las características psicológicas personales de los trabajadores, como las actitudes, las percepciones, la personalidad, la resistencia a la presión, los valores y el nivel de aprendizaje sirven para interpretar la realidad que los rodea, éstas también se ven afectados por los resultados obtenidos de la organización. Así, un trabajador que adopta una actitud negativa en su trabajo debido al Clima Organizacional que percibe, desarrollará una actitud aún más negativa cuando vea los resultados de la organización y mucho más si la productividad es baja”. El autor en su composición nos da a conocer que, el Clima en la Organización está compuesto por muchos factores los cuales son importantes en el momento en que el líder de Recursos Humanos quiere evaluar el Clima de la Organización es decir que, la calidad documentación o lo que se quiera medir y la filtración de los instrumentos a utilizar serán importantes para el estudio de cada caso o situación que se presente en la Organización.

Según Dessler (1976) la importancia del concepto de Clima está en la función que cumple como vínculo entre aspectos objetivos de la Organización y el comportamiento subjetivo de los trabajadores. Es por ello, que su definición se basa en el enfoque objetivo que plantea el Clima como el conjunto de características permanentes que describen una Organización, la distinguen de otra, e influyen en el comportamiento de las personas que la forman. Dicho de otro modo, esto quiere decir que, los colaboradores de la organización no trabajan solos, estos trabajan con otros equipos lo que nos quiere decir que, cuando llegan a sus trabajos traen ideas preconcebidas, sobre ellos

mismos, donde ellos consideran que se merecen algo más, y que ellos son capaces de realizar otras actividades, más el ambiente que se genere con otros grupos, altera el comportamiento de estos.

Para Chiavenato (2007) “El clima organizacional se refiere al ambiente interno que existe entre los miembros de la organización y está íntimamente relacionado con el grado de motivación de sus integrantes”(p 59).

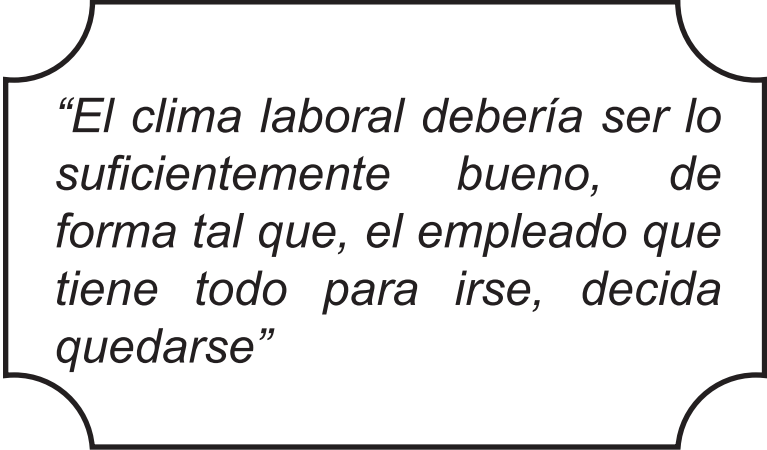
González Galán (2000) “acota el término clima organizacional al de clima de trabajo, el cual define como la percepción global y dinámica que tienen los profesionales de una organización, del ambiente en el que se desarrolla su trabajo” (p.6)

Para Glick (1985) «El individuo asemeja el clima organizacional como un comportamiento ligado a procesos sociológicos y organizacionales» (p. 605).

Brunet (1987), considera que “el Clima Organizacional es un fenómeno circular en el que los empleados perciben lo que ocurre en la organización de acuerdo con sus propias características personales, y los resultados vienen a confirmar dichas percepciones” (p.11).

Más adelante, Litwin y Stringer (1968) consideraron que el clima organizacional atañe a los efectos subjetivos percibidos del sistema formal y del estilo de los administradores, así como de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivaciones de las personas que trabajan en una organización. (p. 18).

Según Brunet (2011) “La forma en que los empleados ven la realidad y la interpretación que de ella hacen, reviste una importancia particular. Las características individuales de un trabajador actúan como un filtro a través del cual los aspectos objetivos de la Organización y los comportamientos de los individuos que la forman se interpretan y analizan para construir la percepción del clima.



“El clima laboral debería ser lo suficientemente bueno, de forma tal que, el empleado que tiene todo para irse, decida quedarse”

MEDIDA E IMPORTANCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL.

MODELOS DE MEDICIÓN.

La medición del clima organizacional empleada por medio de herramientas es encaminada a la identificación y el análisis de elementos internos que afectan el comportamiento de los colaboradores debido actitudes en base a como ellos perciben el clima de la organización donde se encuentran y que influye en su estado motivacional en el trabajo. Teniendo como objetivo esta medición de obtener un diagnóstico sobre la percepción y la actitud del grupo de colaboradores delante el clima organizacional que está presentando sobre la base de dimensiones elegidas por la persona encargada de investigar. Igualmente se debe señalar e identificar otros aspectos que determinan a la organización y que crean actitudes y percepciones en los colaboradores con el fin de recomendar acciones a tomar que ayuden a modificar las conductas de estos, con el propósito de crear un clima que logre altos niveles de eficiencia y el cumplimiento de sus metas por la labor de su recurso humano.

¿Cómo se mide el clima organizacional?

Dentro de estas medidas o herramientas podemos mencionar la aplicación de encuestas a los colaboradores, la observación, la entrevista o realización de preguntas, que a continuación abordamos:

- Observación: La observación directa se trata de que el jefe inmediato se dé cuenta de cómo los colaboradores trabajan para reconocer aspectos en el ambiente de trabajo que causan disgusto, insatisfacción entre los colaboradores. Esta medida, se trata de una herramienta que no es precisa ni objetiva y que demanda una gran cantidad de tiempo pero que claramente identificara los elementos que están afectando el clima organizacional.

- Entrevistas: Las entrevistas deben apuntar a aspectos muy puntuales de la organización. Según investigaciones se menciona que las entrevistas de salida son una alternativa precisa para conocer la percepción sobre las condiciones laborales de este colaborador. Permitiendo esta herramienta conocer si en la empresa existen distintos climas organizacionales por diversas razones. Cabe destacar que estas entrevistas pueden ser individuales o grupales.
- Encuesta: Estas encuestas son efectivas ya que nos permiten recolectar datos necesarios sobre el nivel de satisfacción que tiene un colaborador en su puesto de trabajo. Siendo una herramienta efectiva por su bajo margen de error al coleccionar todas las percepciones del pensar y sentir del trabajador, lo que permitirá la identificación de tendencias y áreas que haya que mejorar en la empresa.
- Grupo focales: Se entiende por los grupos focales a esa forma general de medir el clima laboral. En donde 6 a 12 integrantes entablan una conversación en la que un conciliador les hace preguntas puntuales sobre aspectos de la organización. El objetivo de usar esta herramienta es crear un ambiente de confianza para que hablen abiertamente.

Las organizaciones cuentan con elementos que pueden ser cambiados de manera interna por lo que es importante que tanto los administrativos y recursos humanos conozcan el ambiente que existe dentro de la empresa. El clima laboral que presenta cada organización le sirve como un indicador para medir el pensar y sentir sobre cada colaborador. Y con esto poder corregir para alinearlos con los objetivos y metas de la organización.

Es de gran importancia mantener un buen clima en una organización ya que este influirá de manera impactante en el desempeño de los colaboradores, pues este trae consigo motivación, actitudes y la satisfacción de forma individual.

Por otra parte, podemos reafirmar que un buen clima laboral está relacionado con el buen desempeño y la eficiencia de los colaboradores dentro de los grupos de trabajo. Teniendo esta información podemos señalar que es importante mantener revisando periódicamente los factores cambiantes que vayan surgiendo en el clima organizacional que puedan afectar la productividad y éxito de la empresa. Lo más importante de mantener un buen clima organizacional en el entorno de trabajo es que nos permite obtener ventajas importantes para el logro de los objetivos de la organización y un ambiente laboral positivo.

A continuación, algunos beneficios que podemos alcanzar al mantener un buen clima laboral como lo manifiesta Ortega, C. (2021).

- Ambiente cómodo: La ausencia de tensiones facilitará la comunicación organizacional y la relación entre los miembros de la empresa, la reducción del miedo, y el aumento de la seguridad en uno mismo y en el equipo.
- Incremento del interés: Un ambiente relajado y agradable ayuda a que las ganas de trabajar se renueven, así como el interés por emprender nuevos proyectos.
- Satisfacción laboral: la comunicación, el sentimiento de grupo y el reconocimiento mejorarán la felicidad en el trabajo de los empleados.
- Evitar el absentismo laboral: La infelicidad en el trabajo y un clima organizacional malo son algunas de las causas del absentismo laboral.
- Mejorar la productividad laboral: Un ambiente laboral adecuado que permita el desarrollo individual y en grupo de los empleados permitirá una optimización del tiempo y los recursos.

DIMENSIONES Y MODELOS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL TRABAJO

Hemos encontrado diferentes estímulos provenientes del medio organizacional que pueden influir sobre el comportamiento de los trabajadores. Para ello existe un conjunto de dimensiones capaces de modificar el comportamiento. El componente importante sería la percepción individual de los estímulos, de las obligaciones y de las posibilidades de refuerzo que conducen el comportamiento de un individuo en el trabajo. Por lo que investigadores del clima justifican sus estudios en la información obtenidas de las percepciones individuales.

CUESTIONARIO DE LIKERT (1967): 8 DIMENSIONES

A continuación 8 dimensiones del cuestionario de Likert citado por Brunet, L. (2011) descritas así:

- Los métodos de mando: La manera en que se utiliza el liderazgo para influir en los colaboradores.
- Las características de las fuerzas motivacionales: El procedimiento que se instrumentan para motivar a los colaboradores y responder a sus necesidades.

- Las características de los procesos de comunicación: La esencia de los tipos de comunicación en la empresa, así como la manera de ejercerlos.
- Las características de los procesos de influencia: La importancia de integración superior/subordinado para establecer los objetivos de la organización.
- Las características de los procesos de toma de decisiones: La pertinencia de las informaciones en que se basan las decisiones, así como el reparto de funciones.
- Las características de los procesos de planificación: La manera en que se establece el sistema de fijación de objetivos o directrices.
- Las características de los procesos de control. El ejercicio y la distribución del control entre las instancias organizacionales.

Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento. La planificación, así como la formación deseada.

DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN ALCALÁ

Según Alcalá, (2011), son nueve las dimensiones que permiten diagnosticar el clima organizacional.

Dimensión	Concepto
Estructura	Está vinculada con las reglas organizacionales, los formalismos, las obligaciones, las políticas, las jerarquías y las regulaciones. Representando la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo.
Responsabilidad	Es la dimensión que enfatiza la percepción que tiene el individuo sobre el ser su propio jefe, el tener un compromiso elevado con el trabajo, el tomar decisiones por sí solo, el crearse sus propias exigencias y obligaciones
Recompensas	Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la retribución percibida por el trabajador bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.
Riesgos	Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida en que la organización promueve la aceptación de peligro calculado a fin de lograr los objetivos propuestos.
Relaciones	Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.
Cooperación	Es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.
Estándares de desempeño	Es la percepción de los miembros acerca del énfasis que ponen las organizaciones sobre las normas de rendimiento. Se refiere a la importancia de percibir metas implícitas y explícitas, así como normas de trabajo.
Conflictos	Es el sentimiento del grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan. La dimensión conflicto se basa en las opiniones encontradas que son toleradas en un ambiente de trabajo.
Identidad	Es el sentimiento de pertenencia a la organización, el cual es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

ILUSTRACIÓN 50. CLIMA ORGANIZACIONAL. ELABORACIÓN PROPIA

Dimensiones del Clima Organizacional según Chiang, et. al. (2008)

Chiang, et. al. (2008), plantean ocho dimensiones del clima organizacional: la autonomía, la cohesión, la confianza, la presión, el apoyo, el reconocimiento, la equidad e innovación. Las cuales se definen a continuación:

Dimensión	Concepto
Autonomía	Es la percepción del trabajador acerca de la autodeterminación y responsabilidad, elementos necesarios en la toma de decisiones con respecto a procedimientos laborales, metas y prioridades.
Cohesión	Es la percepción de las relaciones interpersonales entre los trabajadores de la organización lo que sin duda alguna permitirá un clima acogedor entre ellos, que posteriormente se verá reflejado en la realización de las tareas.
Confianza	Es la percepción de la libertad para comunicarse con los superiores, con el fin de tratar temas sensibles y personales con la confianza absoluta que genera seguridad que esa comunicación no será violada o usada en contra de los miembros.
Presión	Es la percepción que existe con respecto a los estándares de desempeño, funcionamiento y finalización de la tarea.
Apoyo	Es la percepción que tienen los miembros acerca del respaldo y la tolerancia en el comportamiento dentro de la institución, para lo que se tendrá en cuenta el aprendizaje de los errores, por parte del trabajador, sin temor a represalias por parte de sus superiores o compañeros de trabajo.
Reconocimiento	Es la percepción que tienen los miembros de la organización, con respecto a la recompensa que reciben, como consecuencia al aporte positivo en el desarrollo de la organización.
Equidad	Es la percepción que los empleados tienen, sobre la existencia de políticas y reglamentos en búsqueda de la proporcionalidad dentro de la institución y claros dentro de la institución.
Innovación	Es la percepción que se tiene acerca del ánimo para asumir riesgos, ser creativos y adoptar nuevas áreas de trabajo, donde se obtenga alguna experiencia.

ILUSTRACIÓN 52. CLIMA ORGANIZACIONAL. SEGÚN CHIANG ET AL., (2008)

MODELOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Existen distintos modelos, centrados en niveles diferentes, individual, grupal u organizacional, o bien integradores de niveles con lo que, consecuentemente, aumenta la complejidad y la generalidad del modelo.

TIPOS DE MODELOS

Se puede distinguir tres clases de modelos de clima: aditivos, mediadores e interactivos. (Chan, 1998).

- Modelos aditivos: Son los más simples, fáciles de utilizar y abundantes en la literatura. Asumen que cada variable influye separada pero directa y acumulativamente en los resultados. Su limitación básica reside en tratar de modo independiente lo que en la realidad está altamente interrelacionado, imposibilitando captar relaciones multinivel y de nivel cruzado.
- Modelos mediadores: En ellos se asume que algunas variables contextuales ejercen su influencia de modo indirecto en principio a otras variables más directamente relacionadas con los resultados. Es plausible considerar que el clima, más que actuar directamente sobre los comportamientos organizacionales, actúe fundamentalmente sobre las condiciones de posibilidad de las variables inmediatas que afectan directamente a dichos comportamientos. El clima, así conceptualizado, vendría a funcionar a modo de catalizador.
- Modelos interactivos: Estos modelos son los más complejos a causa de la interpretación de cada variable con las otras. Asumen que el clima no sólo influye, sino que es influido por el conjunto de variables en un proceso múltiple y de simultaneidad de efectos, tanto si es de manera directa como mediatizada, Las variables en estos modelos pueden ser utilizadas tanto como variables dependientes como independientes.

MODELOS MÁS REPRESENTATIVOS

A continuación, se presentan algunos modelos en los que el clima, aparece como un elemento importante dentro de las relaciones implicadas. Estos modelos pueden ser clasificados de forma mixta como modelos aditivos y mediadores.

MODELO DE EFICACIA DIRECTIVA DE CAMPBELL, DUNNETTE, LAWLER Y WEICK (1970)

El modelo de eficacia directiva de Campbell, Puñete, Lawler y Weick (1970, llamado así porque ensu origen pretende explicar los determinantes de la eficacia directiva, es de los más utilizados. Se trata de un modelo individual donde el clima juega un papel importante en el desarrollo de la conducta organizacional directiva.

Este modelo se presenta un conjunto de cuatro clases de variables que tienen relación con la efectividad directiva, estas son:

- Las diferencias individuales desarrolladas antes de que se seleccionase al directivo para tal puesto; Los tratamientos experimentales en la forma de entrenamiento (training) y programas de desarrollo;
- Las recompensas que otorga la organización, o motivadores;
- Las que se denominan determinantes situacionales o determinantes ambientales.

MODELO DE CLIMA ORGANIZACIONAL COMO VARIABLE MODERADORA JAMES Y JONES (1974)

James y Jones (1974) presentan un modelo integrador de conducta organizacional, puede ser considerado uno de los más completos, donde las variables de clima operan como variables intervinientes, moduladoras de las influencias mutuas.

En el modelo se da una detallada enumeración de las variables a tener en cuenta para la formalización del contexto, de la estructura, del proceso del medio ambiente y de los valores y normas del sistema y la red de interacciones previstas por el modelo.

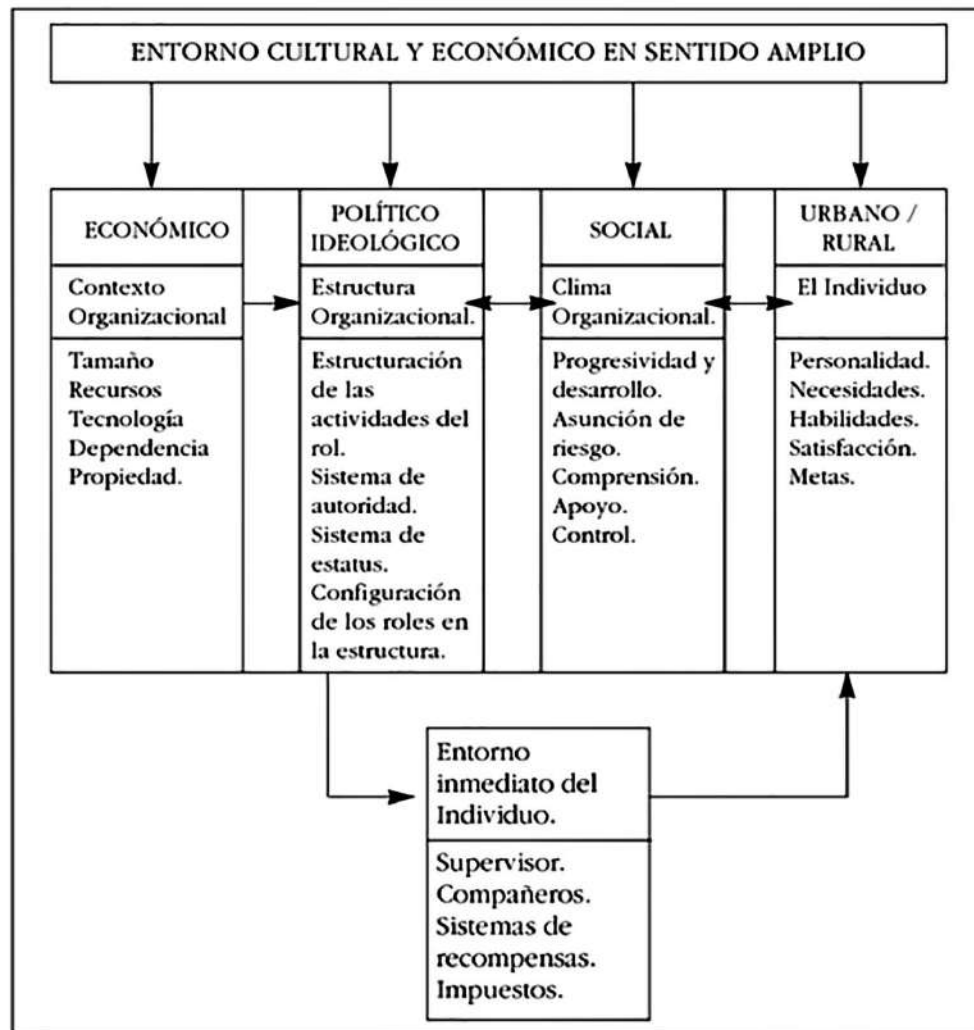
Las interacciones más significativas del modelo operan sobre cuatro bloques de variables: la situación, las variables climáticas consideradas como variables intervinientes, las características y la conducta individual y los criterios de resultados.

Por sus características funcionales el modelo es útil para poner de manifiesto las relaciones existentes entre los componentes individuales de la conducta. Posee la ventaja de señalar el papel de las variables intervinientes o moderadoras del clima que influyen sobre los componentes individuales.

MODELO DE CLIMA ORGANIZACIONAL COMO. UNA MANIFESTACIÓN OBJETIVA DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL PAYNE Y PUGH (1976)

Modelo presentado por Payne y Pugh (1976), muestra las principales influencias sobre el clima, está basado en la idea de que las variables estructurales determinan ampliamente el clima entre las cuales destacan por sus correlaciones más consistentes con el clima; la descentralización y el tamaño de la organización.

INFLUENCIAS MÁS IMPORTANTES EN LA ESTRUCTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL
(PAYNE Y PUHG, 1976)



Fuente: Reproducida de Mañas, González y Peiró, 1999.

ILUSTRACIÓN 53. MODELO DE CLIMA ORGANIZACIONAL. MAÑAS EL AL.,(1999).

MODELO DE CLIMA ORGANIZACIONAL: A TRES NIVELES NAYLOR, PRITCHARD E ILGEN (1980)

El modelo de Naylor, Pritchard e Ilgen (1980) se inscribe dentro de una teoría cognitiva general de la conducta, en la que las percepciones de los individuos tienen consecuencias reales sobre las situaciones y los comportamientos. El concepto de clima desarrollado por este modelo es un constructo psicológico formado a partir de la confluencia de tres perspectivas diferenciadas.

El clima organizacional en el nivel I es independiente de las percepciones de los individuos, por lo que, teóricamente, su medición podría realizarse a través de métodos objetivos, como puede ser la observación externa.

El clima organizacional en el nivel II viene determinado por la descripción de las percepciones individuales. En principio, tienen el inconveniente de no poder precisar hasta qué punto esta percepción refleja exactamente los atributos reales de la organización.

El clima organizacional en el nivel III sintetiza el constructo psicológico de clima como conjunto de juicios descriptivos sobre la organización.

Un Modelo Explicativo del Clima Laboral es el de Litwin y Stringer el cual según “ha sido aceptado y bastante utilizado para la comprender la función que cumple el clima al interior de las empresas ya que no solo abarca componentes de estructura organizacional sino también los procesos y comportamientos individuales que se presenten en el lugar de trabajo

En él podemos observar cómo dentro del Sistema Organizacional, se debe tomar en cuenta el Ambiente Organizacional percibido por los colaboradores, así como la Motivación producida y el Comportamiento Emergente que redundan en Consecuencias para la Organización y que parte fundamental de todo este proceso es la retroalimentación constante que debe haber en cada una de estas dimensiones para así determinar las falencias y corregirlas.

CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

¿Cuál es la diferencia entre clima y cultura organizacional?

Siempre es difícil distinguir entre la cultura y el clima organizacional. Ambos son características intangibles de la vida empresarial y, como tales, pueden ser difíciles de poner en términos simples. Sin embargo, son conceptos vitales para cualquier profesional u entidad; por lo tanto, es importante que se comprenda la diferencia entre ambos.

Cultura organizacional: personalidad de la empresa

La cultura se puede describir como la base sobre la cual se construye cualquier organización. Se desarrolla a largo plazo y consiste en valores, creencias, normas y tradiciones que guían la forma en que la compañía hace su trabajo y, a su vez, cómo se comportan las personas. En términos simples, la cultura podría describirse como la personalidad de una empresa. A menudo, la cultura de una organización en particular se remonta a los valores personales que posee el fundador, o es un reflejo de la alta dirección del negocio.

Aunque es intangible, la cultura tiene un papel importante al influenciar en todos los aspectos de la vida dentro de la empresa, y en cómo esta interactúa con el mundo exterior. Considera también los diversos lugares en los que has trabajado a lo largo de tu carrera; probablemente todos tenían una singularidad que los hacía diferentes. Esta es una manifestación de su cultura. En ciertos trabajos, probablemente te sentiste muy cómodo trabajando ahí; en otros quizás no sentías el sentido de pertenencia con la organización.

Clima organizacional: podría definirse como el estado de ánimo

El clima, por otro lado, podría describirse como algo más superficial y relacionado con el aquí y el ahora. Se trata de cómo se siente el empleado al trabajar en una empresa. Si la cultura es la personalidad, entonces el clima tiene más que ver con el estado de ánimo o la atmósfera prevaleciente dentro del negocio. Es propenso a fluctuaciones de más corto plazo y está determinado por muchos factores que incluyen liderazgo, estructura, recompensas y reconocimiento.

CULTURA ESTRATÉGICA VS CAMBIO CLIMA ORGANIZACIONAL

Comprender las diferencias básicas entre cultura y clima organizacional es muy útil para un profesional líder. Este debe ser consciente de que cambiar la cultura es un desafío importante, y puede estar fuera de sus manos dependiendo de su antigüedad en el puesto. Por el contrario, sí puede influir fácilmente en el clima de su equipo por la forma en que lo conduce. Esto tiene que ver con su estilo de liderazgo general, con la forma en que diseña o mejora las prácticas laborales, reconoce y premia el desempeño, y cómo maneja el conflicto.

DIFERENCIA ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL VS CULTURA ORGANIZACIONAL

CLIMA ORGANIZACIONAL	CULTURA ORGANIZACIONAL
El clima organizacional se puede identificar claramente con las percepciones de los individuos respecto a la calidad y las características de la cultura organizacional.	La cultura representa la verdadera imagen de la empresa
El clima a menudo se basa en eventos, reacciones e incidentes entre colaboradores.	La cultura depende menos de las situaciones individuales, pero tiende a impulsar la interpretación, el pensamiento y la perspectiva de los eventos que ocurren.
El clima organizacional está muy interesado en la imagen micro de esta; es decir, respecto de sus departamentos y áreas.	La cultura organizacional se preocupa por la macro visión de una empresa.
El clima, por otro lado, se refiere al ambiente psicológico reflejado en las actitudes y percepciones. Sobre dicho aspecto, podríamos buscar indicadores midiendo el nivel de confianza entre colaboradores, o entre gerentes y empleados de primera línea.	La cultura hace referencia a la ideología, valores y normas reflejados en historias y símbolos de la organización.

ILUSTRACIÓN 54. ELABORACIÓN PROPIA.

DIFERENCIA ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL VS CULTURA ORGANIZACIONAL

En consecuencia, si la cultura de la empresa no está alineada con una buena estrategia, por más bueno que sea el clima laboral, no le irá bien. En otras palabras, es importante que una organización tenga una atmósfera de confianza y compromiso para triunfar en el negocio. No obstante, si existe la carencia de una cultura organizacional, ésta será incapaz de generar una estrategia competitiva y fracasará.

CAMBIOS EN LAS ORGANIZACIONES Y EL CLIMA LABORAL

Si hay algo permanente, son los cambios en la organización. Desde el mismo cambio a la estructura conocida en la organización, hasta lo más temido, que son las desvinculaciones con las organizaciones. Como es normal, el individuo tiene temor de salir de su zona de confort. Impactan más cuando esos cambios no vienen acompañados de una comunicación seria, correcta y creíble.

Los cambios en las organizaciones se dan por muchas razones que podemos mencionar algunas:

- Cambio de la estructura organizativa de la empresa
- Aplicación de una administración y/ o planeación estratégica
- Nuevo producto
- Nuevo servicio
- Nueva línea de negocios
- Achicamiento de la empresa
- Una productividad pobremente ejecutada.
- Falta de liderazgo y cumplimiento de metas
- La situación económica
- Venta de la empresa y cambio en su razón social
- La transformación tecnológica y/o digital

Todos estos factores, pueden alterar el clima organizacional de empresa. El individuo se siente inquieto. Surge la incertidumbre y pone a pensar a los empleados, sobre cuál será su suerte en estos cambios. Generalmente estos cambios inician con las técnicas conocidas como: recolección de la información: Observación, entrevistas, cuestionarios, formación de equipos, intervención de consultores y/o especialistas. Si no se ha explicado o informado del alcance del cambio, la incertidumbre convulsiona el clima laboral. Los rumores infundados o no ayudan a disminuir el desasosiego general, por el contrario, lo alimentan y lo crecen. Por eso Arnoletto (2009) afirma lo siguiente:

El desarrollo y permanencia de las organizaciones depende, cada vez en mayor medida, de las personas que las integran. En un entorno cambiante, la adaptabilidad y el aprovechamiento de las mejores oportunidades por parte de las organizaciones, la racionalización de sus actividades y el incremento de su productividad, derivan de la capacidad de sus empleados y de su actuación cooperativa (p. 70)

Aunque los cambios ocurren todos los días, y posiblemente solo afecta un grupo de personas, muchos son avisados y comunicados con anticipación, y además es posible que no tengan un impacto relevante en el clima laboral y su relación con el trabajador. También debemos estar preparados para los grandes cambios que impactan grandemente a la organización. Al final del clima laboral y el rendimiento de los empleados en la organización, suponen de una mejor calidad de vida laboral. Por ello es importante un ambiente laboral positivo. Un ambiente positivo, ayuda a una permanencia del trabajador en la empresa, como un deseo natural y que la empresa lo retenga.

EL CLIMA LABORAL Y EL RENDIMIENTO DEL EMPLEADO EN LAS ORGANIZACIONES

El Clima Laboral es muy importante para la productividad del personal y la cuantía de los beneficios obtenidos por la empresa siendo así que, el clima laboral, el cual en ocasiones es ignorado por la alta gerencia, es un factor crítico y determinante en el éxito de cualquier negocio. La razón es que cuando los empleados se sienten felices y satisfechos en relación con sus condiciones de trabajo y en el trato con sus jefes y compañeros, son más eficientes. Esto contribuye de manera significativa con la productividad global y en el corto plazo, representa una mayor cantidad de beneficios para la compañía. (Chiavenato, 2015, p 74). Esto nos señala que, en la actualidad las personas no se limitan a existir y trabajar, luchan por realizarse y esto incluye desempeñarse en el área que le agrada, también buscan generar proyectos que le enriquezcan y agraden como ser humano y no se conforma con nada menos que un ambiente agradable, sino que la mayoría, si no consigue satisfacer tales necesidades, abandonará y continuará con la búsqueda de otros proyectos u organizaciones donde trabajar.

En un clima laboral elevado, los trabajadores están motivados. Habrá participación para conseguir niveles altos de rendimiento. Un tema para tomar en cuenta es que en un clima laboral deficiente los trabajadores estarán desmotivados, indicador de baja productividad o la aplicación de lo que ahora llaman “quiet quitting” o renuncia silenciosa, que no es más que negarse a ver aspectos relacionado de la organización fuera de sus horas de trabajo.

Las organizaciones modernas valoran el rendimiento y para ello, tratan de crear un clima laboral adecuado con el establecimiento de objetivos, planes de acción, revisiones y evaluaciones anuales. Sobre todo, si tiene oportunidad de crecimiento continuo y su relevancia social en el trabajo.

CLIMA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD

El Clima Laboral es el entorno en el que se realiza el trabajo. Incluye desde cómo se relacionan los colaboradores hasta qué tanto están satisfechos. Por eso es importante mantener en las empresas un ambiente en el que sientan sentido de pertenencia y comodidad, que genere compañerismo y ganas de trabajar más en equipo. De esta forma, la Productividad no se ve afectada porque todos están cómodos en su puesto. En este sentido autores como Robbins y Judge (2013) estos definen la productividad como el nivel más alto de análisis del Comportamiento Organizacional; una empresa es productiva cuando logra sus objetivos convirtiendo insumos en productos al menor costo. Por lo tanto, la productividad requiere tanto de eficiencia como eficacia. Cuando los colaboradores están satisfechos con su trabajo, animan a sus compañeros y aumentan su productividad y trabajan mejor porque aumenta su confianza y reduce el estrés. Y cuando se crea un proyecto, se crea un compromiso, lo cual la empresa debe dar crédito a sus empleados y así se lograrán los objetivos y se apegarán a ellos por mucho tiempo; un buen ambiente de trabajo atrae a personas con talento; hoy en día las personas, están buscando un trabajo en donde puedan crear un plan de carrera. Toda empresa debe de prestar atención a los siguientes indicativos para medir el rendimiento de

los colaboradores en torno a su productividad: Nivel Tecnológico, Tasa de Trabajo, Ganancia por trabajador, Tasa de Absentismo, Rotación, Falta de Incentivos, Ausencia de Liderazgos que motiven a los empleados, -Capacidad productiva.

Hemos visto hasta ahora como el individuo puede modificar su conducta por lo que se produce en su entorno o en las condiciones que este percibe a su alrededor. Todo esto afecta la parte psicológica del individuo y cómo se siente en la empresa.

Tanto el clima laboral, como su relación con otros, y las influencias de las condiciones de trabajo que se mencionan a continuación:

- Las de Salud e higiene
- Condiciones ambientales
- Ergonomía e iluminación
- Salario Emocional
- Desarrollo Personal
- Reconocimiento

También existen factores psicológicos como los mencionan Brancato y Juri (2011)

Factores de Influencia:

- La manera en que el empleado percibe su medio ambiente laboral.
- La valencia (valor relativo) que atribuye a resultados determinados que espera como fruto de sus esfuerzos.
- Los instrumentos que reconoce en relación con estos resultados de su trabajo.
 - Las expectativas de que diferentes esfuerzos, estrategias o metodologías de trabajo le conducirán a determinados resultados también influyen sobre su conducta laboral y actitudes hacia su trabajo y organización.

El individuo, asocia estos aspectos con lo que le produce satisfacción, felicidad, seguridad y alguna sensación de estabilidad. La estabilidad laboral, produce una tranquilidad emocional al individuo, porque tiene alguna seguridad de poder hacerle frente a sus obligaciones. Estas obligaciones pueden ser: económicas, familiares, Profesionales y estatus

Si tratamos de elaborar ideas en torno a estas obligaciones, podemos decir que, en las Obligaciones económicas, los individuos, puede hacer frente a los compromisos de vivienda, alimentación, financieros, etc. En otras palabras, puede pagar sus deudas. En tanto las Obligaciones familiares, podría atender

los gastos escolares, los de desarrollo de las actividades de sus hijos y de esparcimiento de estos. Las Obligaciones Profesionales, son aquellas en que los individuos, y dependerá en el grado de su posición profesional, atenderá su desarrollo profesional y académico, membresías, suscripciones y actividades propias de su gremio profesional o de su sector laboral. En cuanto a las Obligaciones de estatus, que también dependerá en gran medida de su estatus laboral, podría atender, membresías, servicios exclusivos, tipo de auto, entrenamiento especializado gestionados por ellos mismo.

Mucho de todo lo que hemos mencionado hasta ahora, se puede ver modificado por la cultura organizacional. Ya sea por sus costumbres, proceso, políticas y procedimientos. Todo esto, muchas veces son obstáculos para la adaptación de los individuos en las organizaciones y dependerá del grado de madurez y/o interés que se tenga al entrar en la organización o porque en la misma haya un cambio. Este cambio puede estar influenciado porque hay una administración nueva o porque se ha aplicado un cambio en la estrategia de la empresa. El miedo al cambio siempre será un factor para tomar en cuenta en el clima laboral.

Hasta ahora hemos visto el clima laboral. Pero ¿cómo influye esto en la productividad? Un trabajador tranquilo y con esa sensación de seguridad:

- Tiende a no faltar a su puesto de trabajo
- Trabaja feliz y disfruta lo que hace
- Se siente comprometido con la empresa y su trabajo
- Quiere participar en la mejora a los procesos
- Sabe que, si a la empresa le va bien, a él también le irá bien

Según las contribuciones cortas de Salazar, Guerrero, Machado & Cañedo (2009)

Para que el ambiente laboral se convierta en fuente de salud debe existir un clima que cree confianza y favorezca la eliminación de sentimientos y actitudes negativas hacia la organización o algunos de sus miembros. Deberá sentirse que se hace algo útil, algo que proporciona un sentido al esfuerzo que se realiza. Cada individuo debe sentir la preocupación de la organización por sus necesidades y problemas. (p.5).

Las empresas quieren que los trabajadores realicen las actividades para la cual fueron contratados de una manera eficaz y efectiva. Aunque parezca duro decirlo, las empresas no son instituciones de caridad.

Las empresas y los trabajadores forman parte del circuito llamado Mercado Laboral. En ese mercado, unos alquilan su mano de obra y otros pagan por ese alquiler. En otras palabras, hay una separación marcada por lo que es el capital y el trabajo. Obviamente, la administración de las empresas modernas y los derechos de los

trabajadores, exigen, como justicia social, que los empresarios compartan sus riquezas y/o aporten a mejorar la calidad de vida y seguridad de sus trabajadores. Un elemento importante, que hay que tomar en cuenta, es que, si la empresa se maneja con planificación estratégica, gerencia estratégica o Mapa/Ruta estratégico, toda la productividad y los esfuerzos, serán orientados y dirigidos a cumplir los objetivos de esa planeación estratégica. En esta acción, el trabajador tiene que producir acorde a lo que la empresa se ha propuesto y que deben ser acorde a la misión, visión, objetivos y hasta los valores. Entonces, en este punto, es donde convergen productividad con clima laboral. Una pieza debe encajar con la otra. Debe ser de beneficio mutuo, para que se puedan mejorar las condiciones de trabajo de las partes en el mercado laboral. Esto facilita la posible resolución de conflictos en la empresa. Así lo manifiestan Malaver y Oresteres (2022).

Aunque hemos descrito la relación entre el clima laboral y la productividad, esa productividad debe venir acompañada de empoderamiento. En todos los niveles de la administración estratégica: Estratégico, táctico y operativo, puede haber empoderamiento. El mismo debe comunicarse a todos en la organización y establecer los límites del nivel de competencia que tenga cada nivel. Como ejemplo, podemos decir. Desde niño, cuando íbamos con nuestros padres a comprar los zapatos escolares, siempre veíamos a nuestros padres, preguntarle al vendedor si nos podía dejar un mejor precio. El vendedor hacía unos cálculos en la parte interna de la tapa de la cajeta de los zapatos e iba a donde el supervisor para que colocara su firma autorizando la rebaja. Eso era una pantomima, porque ya el vendedor estaba empoderado a aplicar un porcentaje de descuento, ya que era una práctica común que los clientes pidieran descuento al precio de los zapatos. El empoderamiento, ayuda a potenciar la productividad de los trabajadores y dan una sensación de un clima laboral más justo y como reconocimiento a la persona que lo hace.

TRABAJO EN EQUIPO Y EL CLIMA LABORAL

Es obvio que, al individuo, le cuesta menos trabajar en equipo cuando tiene un clima laboral “deseable”. Aunque el ser humano es eminentemente social, es precisamente por eso que tiene que agruparse. En las organizaciones, se debe trabajar para alcanzar fines comunes. Sin embargo, puede haber diferencias como: La forma de alcanzar el objetivo, Surgimiento de conflictos, Pensamientos y/o culturas individuales diferentes, Falta de cultura definida.

El clima laboral influye desde el momento que quiere formar el equipo si hablamos de administraciones estratégicas porque se debe aclarar y establecer los objetivos para el cual fue creado el grupo. Recordemos que, en la administración estratégica, los equipos deben ir alineados a los objetivos generales y globales de la empresa. Pero también influye desde el momento que se logra formar parte de uno ya formado como una gerencia, departamento, sección o unidad de trabajo a la cual se debe incorporar el trabajador, ya sea por contrataciones nuevas, traslados y/o ascensos. Aquí prima los objetivos de la unidad de trabajo, que a su vez debe alinearse a los objetivos de la empresa.

Aguilar (2016) establece que el primer paso al momento de la creación de un equipo es la designación de la persona que será la responsable del proyecto o tarea (líder o coordinador), esto se hace en función del objetivo del proyecto. Las cualidades necesarias para ser líder deben ser que la persona sea madura y digna de confianza, con un alto grado de motivación, con buena actitud hacia los demás, tolerante a diversos puntos de vista y con la habilidad para llegar a acuerdos y lograr que los demás trabajen para conseguir metas compartidas (p.10).

Como lo manifiesta Aguilar, surgen las palabras motivación, objetivo, liderazgo, actitud, tolerancia, habilidad, acuerdos, metas compartidas. Todos estos elementos están relacionados de manera directa con el clima laboral y lo explicaremos de la siguiente manera:

- Motivación: Hay algo en mi entorno que me anima a hacerlo
- Liderazgo: Por lo que soy me han premiado
- Actitud: Estoy comprometido con lo que hago
- Tolerancia: Sé que somos diferentes y lo acepto
- Habilidad: Lo que se hacer lo hago bien y alguien vio que puedo
- Acuerdos: Llegamos a un punto medio y todos ganamos
- Metas compartidas: Lo que hacemos, lo hacemos en conjunto por el bien de todos.

Todos estos elementos, no son casualidad. Algunos los traen las personas, pero en la mayoría de los casos afloran cuando el clima laboral y el trabajo en equipo se conjugan para formar una “tormenta perfecta” en la que todos ganan. No se puede decir que trabajar en equipos con un clima laboral estable es fácil. Menos se podrá decir que trabajar en equipo con un clima laboral enrarecido es fácil. Tanto el trabajo en equipo como el clima laboral contribuyen a que las actividades de una empresa u organización sean las claves del éxito en la mayoría de los casos.

Tanto es así que Caicedo (2019) da las siguientes recomendaciones:

- Escuchar lo que los demás tengan que decir, tanto si parece una buena idea o mala. (Recordar los principios de la escucha activa).
- Si hay algo que no se entiende o no ha quedado claro, explicar la duda.
- Recuerde que todas las ideas son válidas.
- Buscar los aspectos positivos de las ideas y acciones. (No refutar las ideas emitidas por otros).
- Enfocar las opiniones hacia las ideas y no las personas al comentar algo que funciona o no funciona. (Despersonalizar las ideas).

- Enriquecer el trabajo y las ideas del resto del equipo de trabajo. (no “matar” las ideas).
- Luchar por las ideas propias si son correctas, pero sin exceso, si la oposición es fuerte hay aprender a ceder. (Recuerde el término consenso) (p.61)

Pero para potenciar estas recomendaciones, debe haber un clima laboral sano, sincero y definido. Otro aspecto que debemos considerar cuando tratamos de entender o relacionar el rendimiento o trabajo de los equipos en torno al clima laboral, es la diferenciación de lo que es grupo y lo que es equipo. Esta diferencia es que los primeros están enfocados en liderazgos, responsabilidades, etc., individualizadas o segmentadas a una parte de la organización. En donde el trabajo grupal por su esencia es un “mal necesario”. Mientras que, en los equipos, todo es compartido y se busca el bien común. Los equipos pueden ayudar a mejorar el clima laboral de la siguiente manera:

- Pueden ser modelos para ser imitador
- Pueden infundir dinamismo dentro de la empresa
- Alienta el interés de que más colaboradores quieran ser parte de este
- Pueden proponer cambios significativos a algunos procesos, políticas o procedimientos en pro del bienestar laboral.
- Ayudan a mejorar la situación de organización en forma general.

Arias, et al., (2018) explican que cuando hablamos de equipos, estamos también hablando de relaciones interpersonales. Relacionarse con otros con sus defectos, virtudes, ideas, que estarán influenciados por el clima laboral. Eso sí, cada será influencia de acuerdo con su capacidad y/o resiliencia a algunas cosas.

Esto quiere decir que el peso que tiene la organización del trabajo en la empresa tiene un impacto significativo y directo en las relaciones humanas de los trabajadores. De ahí, que es necesario promover una organización eficiente del trabajo que se alinee con la visión - misión de la empresa, sus políticas, sus normas, su cultura y su clima organizacionales. (p. 86).

CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN DEL EMPLEADO

Cuando los integrantes del Mercado Laboral (trabajadores y empresarios), se manejan en un ambiente laboral sano, la armonía de las relaciones laborales, fluyen con una tranquilidad inigualable. Las operaciones tienen su comportamiento normal y esperado. El empleado está satisfecho con lo hace y tiende a hacer sus peticiones justas con asertividad y respeto. El respeto a las normas establecidas como:

- Cumplimiento de la Ley laboral
- Cumplimiento a la Ley de seguridad social
- Beneficios y oportunidades
- Respeto a los Derechos Humanos
- Políticas modernas de trabajo.

Cuando el ambiente laboral es bueno, el empleado se siente motivado a recomendar a la empresa. Haciendo que la marca empleadora se potencia y sea reconocida. Y en la mayoría de los casos, esa recomendación también de los trabajadores que se han desvincula de esta organización.

Los agentes del mercado laboral tendrán su perspectiva satisfactoria si el ambiente laboral está bien normado. La atención a los temas que satisfagan a las partes debe ser de interés común. Si hay discrepancias, deben resolverse por los canales adecuados. Importante hay que mencionar que el ambiente laboral y la satisfacción del empleado, influirá directamente sobre el desempeño de los colaboradores. El desempeño laboral, está relacionado con las actividades que un individuo hace con ánimos de obtener resultados satisfactorios y esperados.

Autores como Salazar y Ospina (2019), opinan que una de las consecuencias es la desmotivación que puede perturbar el rendimiento y productividad de la empresa y como conclusión de este estudio se resalta que la satisfacción laboral tiene una correlación positiva y significativa con el bien estado de ánimo, actitudes positivas, salud física y psíquica, conductas laborales. (p. 55).

Un empleado satisfecho, es un empleado motivado. Si a esto se le suma un ambiente laboral satisfactorio, tendremos a personas con ganas de aportar, de llevar su trabajo a otro nivel y compartir esa experiencia laboral.

La preocupación de las compañías por la salud mental de los empleados y los aspectos de la organización que pueden influir en ella viene creciendo de manera exponencial en los últimos años, en el convencimiento cada vez mayor de la influencia del ambiente percibido y experimentado por los miembros de la organización en su salud mental, y, por tanto, en la satisfacción laboral, el compromiso, y los resultados.

La satisfacción laboral relacionada fundamentalmente con los factores que conforman el ambiente y la calidad de vida en el trabajo deriva en una adecuada salud mental y bienestar personal, y por tanto un mejor rendimiento. Por otra parte, la percepción que tienen los empleados sobre el clima organizacional predice adecuadamente el rendimiento personal y organizacional.

La relación de ambas, satisfacción laboral y clima organizacional, con la salud mental de las personas es innegable. No debemos caer en el error de situar exclusivamente la satisfacción laboral con aspectos externos a la persona, sino que cada vez toma más importancia considerar los aspectos psicológicos no observables del propio trabajador.

La satisfacción laboral debe de considerarse bajo un prisma multidimensional en el que influyen tanto procesos cognitivos y estados emocionales, mentales, afectivos y actitudinales por parte del trabajador.

Actividades ^{de} APRENDIZAJE

I PARTE.

INSTRUCCIONES: INVESTIGUE EN EMPRESA PANAMEÑA

1. Describa un caso de una empresa panameña donde exista un buen ambiente laboral y repercuta en el rendimiento del empleado.
2. Describa un caso de una empresa panameña donde no exista un buen ambiente laboral y repercuta en el rendimiento del empleado.
3. Hacer un cuadro donde coloque los criterios señalados a continuación (si la empresa no cumple con algún criterio debe colocar que no cumple con el mismo).
 - Descripción de la empresa (misión, visión y valores) el rubro a que pertenece.
 - Condiciones o elementos del ambiente laboral.
 - Cumplimiento de normativa vigente laboral.
 - Departamento de capacitación y desarrollo.
 - Departamento de promoción y ascensos.
 - Políticas de incentivos cualitativos y cuantitativos.
 - Flexibilidad de horario.
 - Reconocimiento a los colaboradores.
 - Flujo continuo de capacitación.
 - Otros.
4. Discusión del estudio de casos con el grupo.
5. Conclusiones.

II PARTE.

Desarrolle las siguientes preguntas

1. ¿Qué es percepción laboral?
2. ¿Cómo se puede mejorar la percepción laboral?
3. ¿Por qué es importante conocer los modelos de medición de desempeño?
4. ¿Qué herramientas son las más utilizadas para medir clima organizacional en la actualidad?
5. ¿Explique la diferencia entre clima laboral y cultura organizacional?
6. ¿Qué cambios se han dado en el entorno laboral actual?
7. ¿Qué relación hay entre entorno laboral y productividad?
8. ¿Qué relación existe entre clima laboral y trabajo en equipo?
9. ¿Qué la relación existe entre clima laboral y satisfacción.

III. PARTE

1. Elabore un cuadro sinóptico con la definición de clima laboral según autores de acuerdo con las definiciones de este capítulo.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aamodt G. (2014) *Psicología Industrial y organizacional un enfoque aplicado* George Leraning. 6ta edición México.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1297/1/Aamodt-%20Psicolog%C3%ADa%20organizacional.pdf>

Aguilar Enríquez, H. (2016). *Trabajo En Equipo Y Clima Organizacional*. Tesis. Universidad Rafael Landívar.
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Aguilar-Hector.pdf>.

Ahumada, L. (2004). "Liderazgo y equipos de trabajo, una nueva forma de entender la dinámica organizacional". *Ciencias Sociales Online*, Vol. III, N° 1 (53-63). Universidad de Viña del Mar-Chile.

Arias Gallegos, W. L., Lazo Mora, J., & Quintana Cuentas, S. (2018). ¿Es el clima organizacional determinante de relaciones interpersonales o son las relaciones interpersonales las que determinan el clima organizacional? *Industrial data*, 21(2), 81.
<https://doi.org/10.15381/idata.v21i2.15606>

Arnold J, et, al (2012) *Psicología del trabajo; comportamiento humano en el ambiente laboral*, 5ta ed, Pearson.

Atalaya, María Clotilde. (1999) *Satisfacción laboral y productividad*, Revista de Psicología – Año III N.º 5 Setiembre 1999
<https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/satisfaccion-laboral-y-productividad/>

Bravo, Ma. J., Peiró, Ma. J. y Rodríguez, I. (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo*. Vol. I: La actividad laboral en su Contexto. En J. Ma. Peiró y F. Prieto (Eds.). Madrid: Síntesis (pp. 343-394).

Brunet, Luc. (2022). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones* Recuperado el 11 de octubre de 2022 de
<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf?sequence=1>

Caballero, J. (2000). *La satisfacción personal y profesional de los/as Directores/as de los Centros de Educación Infantil, Primaria, Secundaria en Andalucía*. Tesis doctoral inédita, Universidad de Granada, 2000.

Caballero Rodríguez, K., (2002). El concepto de "satisfacción en el trabajo" y su proyección en la enseñanza. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 6(1-2), 1-10. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>

Caicedo. (2019). *Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones*. FIPCAEC (núm. 10) Vol. 4, Año 4, Enero-Marzo 2019, pp. 58-76.
<https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/39/41>

Cofide (2019). Satisfacción laboral: guía para mejorarla. CODIFE CAPACITACIÓN EMPRESARIAL. Recuperado desde: <https://www.cofide.mx/blog/satisfaccion-laboral-guia-para-mejorarla>

Colaborador de DocuSign (2021). 7 KPIs para medir la productividad en tu empresa. DocuSign. Recuperado desde: <https://www.docusign.mx/blog/kpi>

Córdoba, Nancy; Álvarez Nilena. (2022). Folleto del curso de psicología industrial. Universidad de Panamá. Recuperado desde: <https://classroom.google.com/c/NDg5Nzk3MjU5MTMw/m/NDg5Nzk4NDU3MjY3/details>

Cota, Jesús. 2017. Método para evaluar el clima organizacional del área Docente de un centro de bachillerato tecnológico de CD. Obregón, Sonora. Instituto Tecnológico de Sonora, México. Universidad Nacional de la Plata. Argentina. Recuperado desde: <https://revistas.unlp.edu.ar/CADM/article/download/3130/5060?inline=1#:~:text=El%20clima%20organizacional%20se%20puede,entrevista%20o%20realizaci%C3%B3n%20de%20preguntas.>

Cuadra Peralta, A., & Veloso Besio, C. (2007). LIDERAZGO, CLIMA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LAS ORGANIZACIONES. Universum. Revista de Humanidades y Ciencias Sociales, 2(22), 43-58. <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=65027764004>

Chiavenato, I. (2015). Administración De Recursos Humanos. México: McGraw Hill Interamericana Editores S. A. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

Dávila Morán, R. C., Agüero Corzo, E. del C., Ruiz Nizama, J. L., y Guanilo Paredes, C. E. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. Revista Venezolana De Gerencia, 26(Número Especial 5), 663-677. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>

Dessler, G. Varela, R. (2015). Administración De Recursos Humanos. México: Pearson. Educación, México. <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/Administracion-de-recursos-humanos-5ed-Gary-Dessler-y-Ricardo-Varela.pdf>

Edel, R. García, A. Casiano R: (2007) "Clima y Compromiso Organizacional. Vol. I, Versión electrónica gratuita. Texto completo en <http://eumed.net/libros/2007c/>.

Fernández, María.(2014). Rol del psicólogo en el cambio organizacional (Trabajo Final de grado 2014 -Tipo Monografía, Universidad de la República de Uruguay),27 Ciudad de Uruguay. Recuperado desde: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjOt823lvD6AhURzABHSSKCi4QFnoECBAQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.>

colibri.udelar.edu.

uy%2Fjspui%2Fbitstream%2F20.500.12008%2F5286%2F1%2FFERNANDEZ%252C%2520MARIA.pdf&usg=AOvVaw31En0jUawzJcrJGJjthF1y

Fernández Rodríguez, Carlos Jesús; Ibáñez Rojo, Rafael y Romero Balsas, Pedro (2012): Sociología de la empresa, el trabajo y las organizaciones. Un enfoque crítico. Editorial Grupo 5. Madrid. Grupo 5. Madrid Ernesto Gantman Empiria: Revista de metodología de ciencias sociales, ISSN 1139-5737, N° 26, 2013, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=503038>

Garcia, F., Benavides, E. y Sánchez, Ana M., (2022). Administración Subtema: clima organizacional. (s/f). Recuperado el 11 de octubre de 2022. <https://repositorio.unan.edu.ni/12869/1/23120.pdf>

García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. Octubre 17, 2022., de Scielo. Recuperado desde: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S012046452009000200004#:~:text=Seg%C3%BAAn%20Garc%C3%ADa%20y%20Zapata%20\(2008,que%20influyen%20so](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S012046452009000200004#:~:text=Seg%C3%BAAn%20Garc%C3%ADa%20y%20Zapata%20(2008,que%20influyen%20so)

Horovitz, J. y Jurgens Panak, M. (1994). La satisfacción total del cliente. Barcelona: Ed. Folio, 1994.

Kreitner y Kinicki, A. (1997). Comportamiento de las organizaciones. Madrid: McGraw-Hill, 1997.

Luis Briones Saltos y Rosa Cedeño Zambrano (2018): “El comportamiento organizacional y su impacto en las actitudes del talento humano en el ámbito universitario”, Revista Caribeña de Ciencias Sociales (noviembre 2018). En línea: <https://www.eumed.net/rev/caribe/2018/11/comportamiento-organizacional-actitudes.html/hdl.handle.net/20.500.11763/caribe1811comportamiento-organizacional-actitudes>

Loitegui Aldaz, J.R. (1990). Determinantes de la satisfacción laboral en empleados de la Administración Foral de Navarra. Tesis doctoral inédita, Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid, 1990.

Lorenzo, M. Sáenz, O. y Otros. (1991). Evaluación de la satisfacción del profesorado universitario. En Actas del I Congreso Internacional sobre calidad de Enseñanza Universitaria. ICE, Universidad de Cádiz, 1991, pp. 245-260

Morales, F. (s/f). ¿Qué herramientas existen para medir el clima laboral? Acsendo.com. Recuperado el 10 de octubre de 2022, de <https://blog.acsendo.com/herramientas-para-medir-el-clima-laboral>

Moreno, D. C. R. (2012). El Clima Organizacional, Definición, Teoría, Dimensiones y Modelos de Abordaje. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Or>

ganizacional.pdf;jsessionid=809AD07C8D2F1DCBF081304AF76FC96B.jvm1?sequence=1

Muñoz, A. (1990). Satisfacción e insatisfacción en el trabajo. Tesis doctoral inédita, Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid, 1990.

Newstrom, J. (2011). Comportamiento humano en el trabajo. Minnesota, Estados Unidos. The McGraw-Hill Companies, Inc. Recuperado desde: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiPr5bnlvD6AhWdRzABHVtYB8sQFnoECBQQAQ&url=https%3A%2F%2Fuachatec.com.mx%2Fwpcontent%2Fuploads%2F2019%2F11%2FComportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf&usg=AOvVaw3TrqWP3VhF06rOsDCUmiuh

Ortega, C. (2021, junio 21). Qué es el clima organizacional. Características e importancia. Question Pro. Recuperado el 10 de octubre de 2022, de <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-el-clima-organizacional/>

Pedraza M, Norma A. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. Innovar, vol. 30, núm. 76, pp. 9-23, 2020. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Nacional de Colombia. <https://www.redalyc.org/journal/818/81863414002/html/>

Peiró, José (Ed.); Prieto, Fernando (Ed.). (1996). Tratado de Psicología del trabajo Volumen II: Aspectos Psicosociales del trabajo. Editorial Síntesis, S.A..Recuperado desde: <https://docer.com.ar/doc/x88051x>Pulido, Carlos (Ed.); Torres, Luis (Ed.). (2021). Mundo del Trabajo y las Organizaciones en Transformación: Desafíos sociales, Políticos y Éticos. Editorial Alfil. Primera Edición. Edición Digital. Recuperado desde: <https://vrip.unmsm.edu.pe/wp-content/uploads/2021/10/LIBRO-SIMPOSIOS7CIAPOT-Mundo-del-tra-bajo-y-las-organizaciones-en-transformaci%C3%B3n2021.Pdf>

Pratesi A, et al,(2022). Psicología del trabajo una perspectiva para la comprensión de las relaciones en el trabajo. Editorial Revés de la trama, México 2020. (S/f-b). Edu.ar. Recuperado el 6 de octubre de 2022, de https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digital-es/4936/brancato-puedeinfluirclimallaboralenlaproductividad.pdf

Ramos, Diana. Agosto 2012. El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje. Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD. Recuperado desde: <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf;jsessionid=CFF67458316B02C8A56FD1AD5F028EB1.jvm1?sequence=1>

Salazar Estrada, J. G., Cristóbal, J., Pupo, G., Bárbara, Y., Rodríguez, M., Cañedo, R.,lv, A. (s/f). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral Climate and organizational culture: two essential components in the working productivity. Sld.cu. Recuperado el 6 de octubre de 2022, de <http://scielo.sld.cu/pdf/aci/v20n4/aci041009.pdf>

Santana, P. y Araujo, Y. (2007). Clima y cultura organizacional: ¿dos constructos. Para explicar un mismo fenómeno? Recuperado de: documat.unirioja.es/descarga/articulo/2486886.pdf

Vista de Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. (s/f). Fipcaec.com. Recuperado el 6 de octubre de 2022, de <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/39/41>

Vista de El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. (s/f). Edu.co. Recuperado el 6 de octubre de 2022, de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/85191/74435>

Vista de Gerencia estratégica: herramienta para la toma de decisiones en las organizaciones. (s/f). Urbe.edu. Recuperado el 12 de octubre de 2022, de <http://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/3002/3869>