

Espacio Abierto

Es una sección para destacar actividades del Grupo de Investigación de Legislación Organizacional y Gerencia (GILOG), como de otras instituciones, noticias de interés, cartas al editor, reseñas de libros y de publicaciones periódicas, informes breves, entre otros escritos.

LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL Y SU RELEVANCIA EN EL COMPORTAMIENTO HUMANO

Dra. María Virginia Camacaro Pérez

Escuela de Administración y Contaduría

Cátedra Administración, Gerencia y Capital Humano

Grupo de Investigación de Legislación Organizacional y Gerencia (GILOG)

La Psicología Organizacional, como disciplina, juega un papel crucial en la comprensión y mejora de la dinámica de los individuos y grupos dentro de las organizaciones, a través del estudio de procesos mentales, emociones y conductas en el ámbito laboral. Examina varios aspectos del comportamiento humano en el trabajo, como la motivación, el liderazgo, la comunicación, la satisfacción y el bienestar laboral, con el fin de mejorar el funcionamiento y la eficacia de los equipos de trabajo.

Tiene su origen en el año 1903 con la publicación del libro *La teoría de la Publicidad* de Walter Dill, quien sugirió que la publicidad tiene componentes psicológicos, por ende, las organizaciones deben impulsar el reclutamiento y la selección de los vendedores, para tener mayor impacto en el logro de los objetivos de ventas. Posteriormente en el año 1911 el autor publica su obra *Aumento de la Eficiencia Humana en los Negocios*, en la cual impulsa la motivación como agente de cambio psicológico de las organizaciones. Desde sus inicios, la Psicología Organizacional ha tenido diferentes denominaciones, entre las cuales, caben destacar:

Evolución nominativa de la Psicología Organizacional

Psicología Aplicada	• Contraste con psicología pura y abarca toda la psicología que pretende la aplicación directa de la teoría o los métodos de investigación psicológica.
Psicología Industrial	• Posiblemente el primer término utilizado en esta área; refleja los intereses principales de la psicología aplicada, a muchos de los psicólogos de aquella época también les interesaban los factores ambientales y físicos del trabajo
Psicología de los negocios	• Un término ocasionalmente utilizado por consultores y científicos de la administración para referirse a los problemas de la administración.
Psicología Ocupacional	• Un término muy británico que se refiere a toda el área de la investigación organizacional e industrial
Psicología Vocacional	• Es el término más difundido que incluye todo el concepto de psicología de trabajo y la mayor parte de los aspectos del comportamiento organizacional, y probablemente el término que resultó victorioso en la batalla etimológica.
Psicología del Trabajo	• Un término relativamente nuevo, utilizado primordialmente por psicólogos europeos para referirse a la psicología de los negocios, industrial, ocupacional y organizacional.

Fuente: Furnham, 2001.

Pero no fue hasta la primera guerra mundial que la Psicología Organizacional toma un papel protagónico en la evaluación de desempeño y la reorganización de las tropas. Menciona De Buen Lozano (1997) que los estudios de Hawthorne realizados por Elton Mayo y sus colegas en la década de 1920 marcaron un punto de inflexión en el desarrollo de la Psicología Organizacional. Estos estudios destacaron la importancia de los factores sociales, como las relaciones y la dinámica de grupo, en la configuración del comportamiento y la productividad de los empleados.

Ahora bien, las teorías y conceptos clave en Psicología Organizacional surgen de algunas teorías administrativas tales como: la teoría de la administración científica de Taylor la cual enfatiza la importancia de la eficiencia y productividad de las tareas. La Teoría X y la Teoría Y de McGregor propone dos puntos de vista contrastantes de la motivación de los empleados y los enfoques de gestión, la teoría de la contingencia establece que, para que un líder sea eficaz, debe adaptarse a los distintos cambios, la teoría de los sistemas muestra la interrelación de las personas para el logro de los objetivos organizacionales. Estas teorías y conceptos fundamentales proporcionan un marco para comprender y analizar el comportamiento humano dentro de las organizaciones.

En este mismo orden de ideas, Furnham (2001) establece que la Psicología Organizacional comparte varios conceptos y teorías con otras ciencias sociales, como la sociología, la antropología y la psicología. El estudio de la cultura organizacional y su impacto en el comportamiento de los trabajadores se basa en gran medida en las teorías sociológicas. Las perspectivas antropológicas contribuyen a comprender la influencia de las normas y prácticas culturales en el comportamiento organizacional. Las teorías y los marcos psicológicos, como la jerarquía de necesidades de Maslow y los rasgos de personalidad de los Cinco Grandes (extraversión, afabilidad, responsabilidad, estabilidad personal, apertura a la experiencia), brindan información sobre las diferencias individuales y la motivación dentro del lugar de trabajo.

Desde esta perspectiva, la psicología organizacional tiene como objetivo mejorar el rendimiento y la productividad a través de desarrollo y crecimiento de las personas en las organizaciones, por medio la asignación de tareas, estilos de liderazgo, motivación laboral y el diseño de ambientes de trabajo que garanticen el bienestar. Autores como Davis y Newstrom (2003) explican que la psicología propiamente dicha como organizacional se enfoca en la aplicación de conocimientos teóricos y prácticos sobre como las personas actúan en las organizaciones. Algunos autores presentan diversas definiciones de Psicología Organizacional, tales como:

Definiciones de Psicología Organizacional

Malvezzi (2000)	considera la psicología organizacional y del trabajo, como el conocimiento multidisciplinar del comportamiento de individuos y grupos, en el marco de la estructura y funcionamiento de las organizaciones.
Furnham (2001)	El estudio de la forma en que las personas se reclutan selecciona y socializan en las organizaciones; de la manera en que son recompensadas y motivadas; de la forma en que las organizaciones están estructuradas formal e informalmente en grupos, secciones y equipos, y de cómo surgen y se comportan los líderes.
Schaper (2004)	Una ciencia de la conducta y otras variables humanas que utiliza teorías psicológicas de la cognición, motivación y aprendizaje entre otras, para describir, explicar, predecir y controlar la conducta humana. Psicología organizacional y del trabajo: aproximación histórica, conceptual y principales tendencias en el trabajo y las organizaciones.
Rucci (2008)	Es la encargada de "aumentar la dignidad y el desempeño de los seres humanos, así como de las organizaciones para las que trabajan al avanzar en la ciencia y conocimiento del comportamiento humano"
Babativa (2017)	La psicología, es la ciencia que estudia el comportamiento humano interrelacionada con la dimensión biológica, socioafectiva y cognitiva frente a sus procesos evolutivos, pero que adicionalmente su desarrollo científico y aplicado

Fuente: Elaborado por la autora (2023).

En este sentido, se puede definir la Psicología Organizacional como el estudio del comportamiento humano dentro de las organizaciones, a través de procesos de gestión del talento humano que generen satisfacción y bienestar laboral. Abarca una amplia gama de temas, incluidas las actitudes de los empleados, la cultura organizacional, la dinámica del equipo y el desarrollo organizacional.

Según Forero y Perilla (2004) la Psicología Organizacional utiliza métodos científicos para analizar y comprender el comportamiento humano en el contexto laboral. A través de la investigación y la aplicación de teorías psicológicas, esta disciplina busca proporcionar a las organizaciones herramientas y estrategias para mejorar la satisfacción laboral, promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, y fomentar un clima laboral positivo. Una de las áreas de estudio más importantes de la Psicología Organizacional es la selección de personal. Mediante técnicas de evaluación, como entrevistas, pruebas psicométricas y evaluación de competencias, se busca identificar a los candidatos más aptos para ocupar determinados cargos dentro de la organización. Esto permite reducir el índice de rotación de personal y mejorar la productividad y eficiencia de los equipos de trabajo.

Otra área de gran relevancia es el liderazgo, la Psicología Organizacional se encarga de analizar los diferentes estilos de liderazgo y su impacto en el desempeño de los empleados. A través de

la formación y el entrenamiento de líderes, se busca promover un liderazgo efectivo, que inspire y motive a los miembros del equipo, fomentando así un ambiente de trabajo positivo y productivo. La motivación es otro aspecto fundamental en el comportamiento organizacional. Acosta (2021) menciona que la Psicología Organizacional se preocupa por entender qué factores influyen en la motivación de los trabajadores y cómo se puede aumentar su nivel de satisfacción y compromiso con la organización. Esto se logra a través de la identificación de las necesidades y deseos de los trabajadores, el diseño de sistemas de recompensa y reconocimiento, la promoción de un clima laboral que fomente el crecimiento y desarrollo personal.

Por su parte, para Orozco et, al. (2013), la resolución de conflictos y la gestión del cambio también son áreas en las que la Psicología Organizacional juega un papel fundamental. A través del análisis de los procesos de comunicación y negociación, se busca mejorar la capacidad de los equipos de trabajo para resolver conflictos de manera constructiva y promover la adaptación al cambio.

Finalmente, se puede afirmar que la Psicología Organizacional es una disciplina que tiene como objetivo principal mejorar el funcionamiento de las organizaciones a través del estudio y comprensión del comportamiento humano en el ámbito laboral. Su importancia radica en la capacidad de proporcionar a las organizaciones herramientas y estrategias para mejorar la satisfacción y el desempeño de los trabajadores, promover un clima laboral positivo y productivo, y adaptarse de manera eficiente a los constantes cambios del entorno organizacional.

REFERENCIAS

- Acosta M. (2021). La psicología organizacional como perspectiva para la mejora del desempeño de los trabajadores. El uso de la empatía en las actividades diarias de las empresas. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores, 8(spe1), 00016. Epub 26 de marzo de 2021. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2569>
- Babativa, D. (2017) Psicología Organizacional Fundación Universitaria del Área Andina. Bogotá D.C.
- Davis K. y Newstrom J. (2003). Comportamiento humano en el trabajo. McGraw-Hill, México (2003)
- De Buen Lozano, N. (1997). El Trabajo antes de la Revolución Industrial. Recuperado el 17 de septiembre de 2011, de: <http://www.bibliojuridica.org/libros/1/139/4.pdf>
- Forero, E. y Perilla, L. (2004). Visión retrospectiva, actual y prospectiva de la Psicología Organizacional. Acta Colombiana de Psicología, ISSN 1909-9711, págs. 5-22. Recuperado el 26 de Julio de 2012, de: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=318184>
- Furnham, A. (2001). La Historia de la Psicología Organizacional y el Estudio del Comportamiento Organizacional. En A. Furnham, Psicología organizacional: El Psicología organizacional y del trabajo: aproximación histórica, conceptual y principales tendencias 51 comportamiento del individuo en las organizaciones. (págs. 51-97) México: Alfaomega.
- Malvezzi, S. (2000). Psicología Organizacional y la Globalización: una Historia de desafíos. Psicología de las organizaciones y Editorial Bonaventuriana
- Orozco Rincón, E., López Ruiz, E., Zuleta, P., López, D., Giraldo, M., Gómez, M., Molina, A., Álvarez, A., Valencia, L., Ramírez Gómez, B., Páez, A. (2013). Rol del psicólogo en las organizaciones. *Revista Psicoespacios*, Vol. 7, N. 11, diciembre 2013, pp. 409-425. Disponible en <http://revistas.iue.edu.co/index.php/Psicoespacios>
- Rucci, A. (2008). *I-O psychology's "core purpose": Where science and practice meet. The Industrial-Organizational Psychologist*, 46(1), 17- 34.
- Schaper, N. (2004). Theoretical substantiation of human resource management from the perspective of work and organizational psychology. *Management Revue*, 15, 192-20