

Introducción

En este artículo se analiza el tema de la "psicología organizativa" por su gran importancia para las organizaciones y su mejora continua en la era moderna, ya que pone en el centro el estudio del comportamiento humano y la interacción en su entorno de trabajo.

El objetivo es reconocer, analizar y comprender la importancia de esta rama de la psicología en la mejora de la calidad y la productividad de las organizaciones, atendiendo a las necesidades, los intereses y las preocupaciones de los empleados, y encontrando así estrategias para crear un entorno de trabajo agradable mediante la toma de decisiones, el liderazgo y la gestión.

En primer lugar, se hace referencia a los orígenes de la psicología organizacional de finales del siglo XIX y principios del XX, lo que permite comprender cómo evolucionó en el tiempo antes de consolidar su enfoque de investigación; a través de las aportaciones de Walter Dill Scott, Hugo Münsterberg, la APA (American Psychological Association), la investigación de Hawthorne en Western Electric; la fundación de la SIOP (Society for Industrial and Organisational Psychology). y los acontecimientos de la Primera y Segunda Guerra Mundial contribuyeron a la lucha por los derechos individuales.

A continuación se mencionan los diferentes términos utilizados para la denominación, teniendo en cuenta el uso de sinónimos, las diferencias en los objetivos de la investigación, la ubicación geográfica de los países, etc. Por lo tanto, debería incluirse un cuadro que muestre la variedad de nomenclatura utilizada para la psicología de las organizaciones y sus conceptos.

Finalmente, se discute la aplicabilidad e importancia de esta rama de la psicología para las organizaciones, ya que busca desarrollar y potenciar el capital humano a través de estrategias que conduzcan a la mejora continua, en las que la motivación, el liderazgo y la gestión son fundamentales. El documento concluye con una definición de la psicología organizativa basada en todas las investigaciones y análisis sobre el tema.

En cuanto a los orígenes de la psicología organizativa, surgió a finales del siglo XIX y principios del XX, adoptando las aportaciones del conductismo, pero siendo más sofisticada como ayuda a la gestión, no tuvo en cuenta la importancia de comprender el comportamiento de los grupos humanos en el contexto del trabajo. En aquel momento, la teoría socioeconómica (teoría marxista) y la teoría de los sistemas abiertos eran las formas más viables de vincular la estructura social con los aspectos sociopsicológicos.

También se considera que *The Theory of Sales (1903)*, de Walter Dill Scott, *Improving Human Effectiveness in Business (1911)* y *Psychology and Industrial Effectiveness (1913)*, de Hugo Munsterberg, *iniciaron* este campo de la psicología, ya que abordaron temas relacionados con la selección de personal, las técnicas de eficiencia y las técnicas publicitarias (Koppes & Pickren, 2007, citado en Gómez, 2016, p. 134).

Del mismo modo, las investigaciones de Hawthorne en Western Electric contribuyeron a la tendencia al humanismo, reconociendo las actitudes de los empleados hacia el trabajo y haciéndoles valorar su personalidad. Esto también dio lugar a una nueva línea de investigación en psicología industrial para mejorar el rendimiento de las empresas.

Entre los acontecimientos que marcaron la historia de la psicología organizativa se encuentra la creación de la APA (American Psychological Association) en 1970, el primer código deontológico que estableció principios relativos a los derechos humanos, el bienestar social y la responsabilidad profesional, principalmente aplicados a esta rama de la psicología. Además, con la creación de la SIOP (Sociedad de Psicología Industrial y Organizacional) en 1982, se inició el estudio del entorno laboral, vinculándolo a la motivación y al liderazgo. Por otro lado, la Primera y la Segunda Guerra Mundial fueron periodos de su desarrollo, así como de la lucha por la igualdad de trato de las personas y el respeto de sus derechos civiles en términos de dignidad.

Existe una gran variedad de términos utilizados para describir la psicología organizativa. existen claras diferencias entre estos conceptos y cada uno tiene una función claramente establecida.

Con base en lo anterior, Furnham (2011) sugiere que esta diversidad de términos se debe a su uso como sinónimos en algunos casos, a los diferentes objetivos de la investigación, al etnocentrismo y a la ubicación geográfica del país, lo que lleva a variaciones en su uso.

Por ejemplo, el término "psicología del trabajo" se utiliza en el Reino Unido para referirse al campo de la investigación organizativa e industrial. O bien, siguen siendo sinónimos, como en el caso de la psicología industrial y la psicología de las organizaciones. Por otra parte, el término indica su función principal, como en el caso de la psicología del trabajo, donde se intenta adecuar un puesto a las características de una persona, su profesión, etc. Teniendo esto en cuenta, la psicología organizacional ha recibido diferentes nombres a lo largo de los años, dependiendo del contexto geográfico y cultural, pero su principal objetivo es la interacción de las personas en las organizaciones.

El siguiente punto de este artículo es la aplicación e importancia de la psicología organizativa en la actualidad. No obstante, en primer lugar hay que destacar que esta rama de la psicología se encarga de estudiar el contexto social de las personas en el trabajo, partiendo de cuestiones como la motivación, la satisfacción laboral y el liderazgo; con el objetivo de mejorar el funcionamiento de una determinada organización (Gómez, 2016).

En la actualidad su aplicación se dirige directamente a instituciones u organizaciones públicas y privadas, ya que su función principal es desarrollar y fortalecer el capital humano para contribuir al desarrollo de una determinada organización a través de estrategias de mejora continua; resolución de conflictos, motivación de los empleados y mejora de la calidad y la productividad, de ahí su importancia actual **en la consecución de las metas y objetivos de la empresa u** organización.

Cabe mencionar algunas de las funciones de la psicología organizativa: formación, evaluación del rendimiento, ergonomía, habilidades interpersonales, seguridad, salud laboral, investigación de actitudes, diseño de puestos de trabajo, igualdad de oportunidades, etc.

Hay que tener en cuenta que al estudiar a las personas y sus interacciones en el entorno laboral, el objetivo es el cambio cualitativo, por lo que se necesitan estrategias

para mejorar la comunicación, los procesos, el liderazgo, la gestión y la toma de decisiones de los empleados con más y menos responsabilidad, según su jerarquía (vertical, horizontal y espacial).

La conclusión es que la psicología organizacional se encarga del estudio y análisis de los individuos en los grupos sociales, es decir, de sus actitudes, habilidades, intereses y de cómo contribuyen a la forma de relacionarse en las organizaciones. También resuelve oportunamente los problemas que surgen de las interacciones en el mundo del trabajo, aplicando estrategias que favorecen la motivación, la seguridad laboral, el liderazgo, la gestión, los procesos de formalización y la jerarquía, para lograr los objetivos fijados por la empresa o institución para mejorar la calidad y la productividad.

Cabe destacar que este campo de conocimiento contempla al individuo desde una perspectiva humana, que no es sólo un empleado o mano de obra, sino una persona con sentimientos, aspiraciones, derechos, cuestiones personales y de grupo; necesita un trabajo con un entorno agradable que le apoye y le pague bien, permitiéndole crecer en diversas áreas. Esta rama de la psicología busca, por tanto, lograr una armonía en la que tanto el empleado como la organización se beneficien mutuamente y estén contentos con los resultados obtenidos.

Enlaces