

UNIDAD 3

PSICOLOGIAS INSTITUCIONAL, ORGANIZACIONAL, DEL TRABAJO Y LABORAL, SU INTEGRACION Y DIFERENCIACION

DEFINICIONES

La *psicología del Trabajo y de las Organizaciones* estudia, investiga, evalúa e interviene en las motivaciones, actitudes y comportamientos en el trabajo de los individuos, grupos y sectores de las Organizaciones o las motivaciones, actitudes y comportamientos de las Organizaciones en su totalidad, en un contexto organizacional y socio histórico determinado, con la finalidad de incrementar directa o indirectamente la productividad y mejorar la calidad de vida.

La *psicología Institucional* interviene en el nivel político institucional y, ocasionalmente, partiendo de allí implementa modificaciones en los demás niveles (actúa en la *consultoría Organizacional Estratégica*)

Las *psicologías Laboral y Organizacional* actúan en los niveles ejecutivo y operativo, sin involucrarse en el nivel político institucional (actúa en la *consultoría Organizacional de Procesos*).

CONSULTORIA

Consultoría organizacional estratégica. Evaluación e intervención en el nivel político institucional con la finalidad de realizar:

- *Terapia institucional.* Esclarecer los interrogantes, contradicciones y conflictos de los integrantes de ese nivel, y a partir de ese esclarecimiento definir o redefinir quiénes serán los integrantes del nivel
- *Planeamiento estratégico.* Definir o redefinir la misión, visión, objetivos estratégicos y estrategias.

Como consecuencia de esta Consultoría frecuentemente es necesario un ajuste posterior de las estructuras y procesos organizacionales, y el estilo de las relaciones interpersonales. Este ajuste implica actividades que se encuadran dentro de la consultoría de procesos y que a veces son derivadas a otros profesionales.

Consultoría organizacional de procesos. Intervención en procesos específicos de los niveles ejecutivo técnico y operativo, sin involucrarse en el nivel político institucional.

ORIENTACION Y CAPACITACION

- Administración de programas de desarrollo y capacitación
- Calidad de servicio
- Grupos y equipos de trabajo
- Intervenciones orientativas
- Liderazgo
- Manejo y resolución de conflictos, mediación, negociación y confrontación

- Mentoring
- Ventas

EMPLEOS

- Descripción de tareas y evaluación de puestos
- Estructura de remuneraciones
- Búsqueda y selección de personal
- Evaluaciones psicotécnicas de ingreso, preventivas periódicas y de potencial
- Diseño de evaluaciones de desempeño
- Diseño de feedback 360 y otras evaluaciones de desempeño anónimas afines
- Planeamiento de Recursos Humanos

MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

- Mejora de las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMat)
- Detección y afrontamiento de estrés y regulación de estresores organizacionales
- Detección y tratamiento del síndrome de burn out
- Detección y neutralización de maltrato o acoso psicológico laboral, y tratamiento de las víctimas
- Evaluación y mejora del clima organizacional / clima de la clase

ORIENTACION OCUPACIONAL

- Orientación profesional (marketing personal)
- Programas de empleabilidad
- Reconversión laboral (outplacement)

INVESTIGACION Y DESARROLLO

- Creación y adaptación de tests, cuestionarios y simulaciones para evaluación y capacitación de personal
- Diseño y adaptación de tests, cuestionarios y encuestas para evaluación de satisfacción, clima, estrés y resultados de programas de desarrollo organizacional
- Estudios sobre la evolución de las relaciones de trabajo, los cambios tecnológicos y sus implicancias psicológicas

PERFILES HABITUALES

- Consultor organizacional estratégico (analista institucional)
- Consultor organizacional de procesos (selector, capacitador, etc.)
- En relación de dependencia: Analista, jefe, gerente o director de Recursos Humanos
- Docente
- Investigador

INTERDISCIPLINA Y TRANSDISCIPLINA

- Interdisciplina. Confluencia de dos o más disciplinas para solucionar un problema.
- Transdisciplina. Creación de una nueva disciplina para resolver un problema que resulta de la confluencia de una o más disciplinas.

RELACION ENTRE PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD DE VIDA

- La mejora de calidad de vida frecuentemente genera mayor productividad, y viceversa
- A veces el aumento de la productividad no solamente no mejora la calidad de vida sino que la empeora
- A veces la mejora de la calidad de vida no solamente no genera mayor productividad sino que la empeora