

ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DEL PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL Y DEL TRABAJO EN ZACATECAS, MÉXICO

Juan Carlos Espinoza Sandoval

Universidad Autónoma de Zacatecas "Francisco García Salinas". Zacatecas, México

Resumen

El rol que desempeña el psicólogo organizacional y del trabajo dentro de las organizaciones públicas y privadas es importante para el desarrollo y funcionamiento de estas. Conocer que están haciendo y como lo están llevando a cabo, permite generar un diagnóstico que muestre las áreas de oportunidad así como los obstáculos que impiden el desarrollo de este profesional. Se realizó un estudio cuantitativo, con un alcance exploratorio-descriptivo, con un diseño no experimental, con el objetivo de conocer la situación actual en la cual se encuentra el psicólogo organizacional y del trabajo en Zacatecas, México. Los resultados muestran que las actividades principales que desempeñan son el reclutamiento y selección de personal, capacitación y evaluación psicométrica. Es importante generar espacios y vínculos para promover aquellas áreas donde puede intervenir la psicología organizacional y del trabajo.

Palabras clave: psicólogo organizacional, actividades principales, situación actual

Abstract

The role played by the organizational and work psychologist within public and private organizations is important for their development and operation. Knowing what they are doing and how they are carrying it out, allows us to generate a diagnosis that shows the areas of opportunity as well as the obstacles that impede the development of this professional. A quantitative study was carried out, with an exploratory-descriptive scope, with a non-experimental design, with the objective of knowing the current situation of the organizational and work psychologist in Zacatecas, Mexico. The results show that the main activities they perform are recruitment and selection of personnel, training and psychometric evaluation. It is important to generate spaces and links to promote those areas where organizational and work psychology can intervene.

Keywords: *organizational psychologist, main activities, current status*

La psicología organizacional y del trabajo, se ha ganado el reconocimiento en los últimos años de las organizaciones públicas y privadas por las funciones que realiza al interior de ellas; actividades que tienen que ver con el reclutamiento y selección de personal, capacitación, diagnóstico e intervención en factores de riesgo psicosocial.

En la república mexicana, el interés hacia esta disciplina ha despertado mayor interés en los estados con mayor desarrollo económico, por ejemplo; Jalisco, Nuevo León, Puebla, Querétaro y la CDMX, principalmente.

En cuanto al estado de Zacatecas, se puede decir que, el psicólogo organizacional y del trabajo (POT) ha tenido buena aceptación, sobre todo en empresas con mayor nivel de consolidación y desarrollo, que están familiarizadas con las tareas que este efectúa. Lamentablemente se le

ha encasillado en funciones como reclutamiento y selección de personal y capacitación, lo que no le ha permitido explorar otras áreas de oportunidad, como lo es el diagnóstico del clima organizacional, estrés laboral, acoso laboral, compromiso organizacional, por mencionar algunos fenómenos.

De acuerdo al Observatorio laboral (2021), en la actualidad hay 331, 267 psicólogos ocupados, de los cuales el 27.9% corresponde a hombres y el 72.1% a mujeres, con un ingreso promedio mensual a \$10, 814.00 pesos.

Por otro lado, Data México (2021) reporta una ocupación para el estado de Zacatecas de 1, 630 psicólogos, con un ingreso promedio de \$6,304.00 pesos mensuales, muy por debajo de la media nacional para esta profesión, inclusive a nivel general, el Observatorio laboral (2021) tiene un registro de 108, 467 profesionistas, con un ingreso mensual promedio de \$10,894.00 pesos.

En este sentido, es importante conocer la realidad actual del POT, ¿Qué actividades esta desempeñado en este momento? ¿Cuáles son las áreas de oportunidad con las que cuenta? ¿Qué competencias necesita desarrollar?

El presente documento tiene por objetivo conocer algunos estudios empíricos encaminados a conocer el estado del arte del psicólogo organizacional y del trabajo, así como el rol que desempeña hoy, posteriormente hacer una revisión teórica sobre la definición de la psicología organizacional y del trabajo y por último, describir los resultados de un cuestionario que se aplicó a 37 profesionistas del área para conocer las principales funciones que realizan.

Enciso y Perilla (2004), llevan a cabo una revisión acerca de la psicología organizacional en Colombia partiendo de su origen, desarrollo, estado actual y su proyección en el futuro, con el fin de determinar los conocimientos, habilidades y actitudes que deben conformar el Perfil del Psicólogo Organizacional, para que sea competitivo en el siglo XXI.

Mencionan que la labor del psicólogo organizacional es lograr sincronizar la función de los empleados con la estrategia productiva y las metas propuestas de la compañía, y por otro lado la formación del psicólogo organizacional debe enfocarse en el desarrollo del ser, el saber y el saber hacer en el contexto y para ello debe estar abierto a nuevas formas de trabajo y de contratación como lo es el *outsourcing*, volviéndose empresario y socio estratégico de las empresas, generando su propio trabajo y el de otros y posibilitando mayor competitividad a las empresas y mejor calidad de vida a las personas siendo así un agente de cambio.

Para Santana (2007), el psicólogo debe incidir en las organizaciones con una perspectiva de cambio que genere beneficios en todas las partes de una manera sustentable y responsable. Hace hincapié en la necesidad de literatura acorde a la realidad latinoamericana, que permita a los estudiantes de grado y postgrado generar conocimiento acorde a las necesidades del contexto.

También considera importante el trabajo conjunto con otros profesionales afines, así como; identificar, desarrollar y divulgar metodologías de trabajo que permitan llegar a la eficiencia y eficacia tan marcada en lo que va del siglo, junto con justicia social, trabajo decente y responsabilidad social.

De acuerdo a Arias (2014) la proliferación de investigaciones en los últimos años referentes a las actitudes de los trabajadores, se han enfocado en temas como: satisfacción en el trabajo,

compromiso, justicia, agotamiento ocupacional (*burnout*), acoso (*mobbing*), etc., que solo han constituido diagnósticos en vez de intervenciones para intentar cambiar las situaciones encontradas.

Siguiendo con Arias (2014), menciona que hay un divorcio, entre los psicólogos y los directivos, estos últimos, centran su atención en la producción, ventas, flujo de efectivo, cumplimiento de metas, mientras los segundos no han logrado demostrar como pueden influir en los temas de interés para los segundos.

Para Gómez (2016) la formación del psicólogo organizacional es precaria, ya que no responde a las necesidades y exigencias en los campos de aplicación, lo que ocasiona que el profesional carezca de argumentos adecuados frente a los directivos.

En opinión de Orejuela y Murcia (2016), la POT debe centrarse en el estudio de la globalización, ya que ha estado alterando la relación hombre-trabajo, sin dejar de lado los aspectos sociales. Lo cual solo puede hacerse a partir del redimensionamiento de su objeto, pues el ambiente de trabajo no está ahora limitado por el espacio físico, en este momento ya trasciende los muros de las empresas y de la dimensión del espacio de trabajo entendida como empleo.

Por su parte, Uribe (2016) define la psicología del trabajo como un campo de la psicología aplicada, relacionada con el desarrollo y aplicación de principios científicos en el lugar de trabajo. En este sentido, se ocupa de dos actividades dentro de las organizaciones: la industrial, de gestión o de personal, y la de desarrollo, organizacional, o de recursos humanos.

De acuerdo a Cabrera *et al.*, (2010), el psicólogo dentro de las organizaciones estudia los procesos psicológicos que ocurren en instituciones, agrupaciones, comunidades, asociaciones y demás; es decir, en aquellos contextos en los que grupos de personas se relacionan bajo ciertos principios normativos.

Agrupar las funciones del POT en tres áreas; la administrativa, que tiene que ver con tareas relacionadas con aspectos financieros, de infraestructura y organización; capacitación, la cual se encarga de brindar entrenamiento a las personas que laboran dentro de una empresa o institución para desarrollar competencias técnicas o genéricas; reclutamiento y selección de personal, el cual consiste en realizar entrevistas a los aspirantes a ocupar algún puesto dentro del centro de trabajo.

Para Enciso y Perilla (2004) la POT debe apuntar hacia la fundamentación, diseño y gestión de los diferentes procesos que permitan una mayor eficacia de los grupos y de las organizaciones y su meta principal debe dirigirse a la salud psicológica en el contexto organizacional; al equilibrio entre la vida personal y la vida profesional.

Álvarez (citado en Enciso y Perilla, 2004) señala cuatro factores asociados al papel del POT, en primer lugar los criterios tradicionales de organización formal del trabajo, basados en una mentalidad mercantilista; en segundo lugar, la división jerárquica del trabajo; en tercer lugar, el énfasis en la labor del psicólogo de selección de personal; y por último, las particularidades de la población a la cual se dirige la acción del psicólogo. Lo que le lleva a concluir que la práctica se aleja de los métodos científicos y profesionales de la psicología.

Por su parte, Peiró (2013) define la Psicología del Trabajo de las organizaciones y los recursos humanos, como la disciplina científica y la actividad profesional que estudia y contribuye a

mejorar los fenómenos del comportamiento humano, individual y colectivo involucrados en la actividad laboral y todos los procesos psicosociales que intervienen en el desarrollo del trabajo.

En cuanto a los campos de aplicación de la POT, se encuentran la salud laboral y prevención de riesgos laborales, asesoramiento y orientación laboral y profesional, cambio, desarrollo y transformación organizacional, gestión de recursos humanos y formación y desarrollo, por mencionar algunos.

Continuando con Pereda *et al.*, (2008), definen la psicología del trabajo como el estudio de la conducta humana en el trabajo, con el objetivo de optimizar el rendimiento, la satisfacción y la seguridad de las personas.

También mencionan que las instituciones donde puede desempeñarse el POT; son empresas, organismos públicos, consultoras de organización, empresas de trabajo temporal, consultor o asesor privado, centros académicos y de investigación y sindicatos y organizaciones empresariales.

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un alcance exploratorio-descriptivo, bajo un diseño no experimental. La muestra que se utilizó fue no probabilística. El cuestionario estuvo compuesto por 30 ítems y se les hizo llegar a los participantes a través de correo electrónico y WhatsApp.

Se recabó la información de 37 participantes, de los cuales, la edad promedio fue de 28 años, el 75.7% corresponde a mujeres (28 mujeres) y el 24.3% a hombres (9 hombres).

En la tabla 1 se muestra la distribución de las generaciones que participaron, en la cual se puede observar, que la generación correspondiente al 2019 es la que reporta mayor número de participantes.

Tabla 2. Egresados participantes en el estudio

Año de egreso	Egresados	%
2004	1	2.7 %
2005	2	5.4 %
2006	3	8.1 %
2008	4	10.8 %
2010	2	5.4 %
2011	1	2.7 %
2015	1	2.7 %
2017	3	8.1 %
2018	4	10.8 %
2019	16	43.2 %
Total	37	

Nota. Datos obtenidos por el autor

En cuanto a la escolaridad el 78.4% cuenta con grado de licenciatura; con estudios de maestría el 8.1%; de igual manera, un 8.1% cuenta con especialidad; mientras que el 2.7% tiene doctorado y otro 2.7% sin titularse.

Al momento del estudio, el 83.8% estaba trabajando y el 16.2% se encontraba desempleado. En este sentido, al momento de egresar, el 62.2% demoró menos de seis meses en encontrar empleo, el 13.5% tardó de seis meses a un año, mientras que el 24.3% pasó más de un año.

Por otro lado, el 70.3% menciona estar realizando actividades acordes a su perfil, mientras que el 29.7% no lo hace.

De las actividades que están realizando los participantes, el 29.7% se desempeña en el sector público, el 62.2% en lo privado y el 8.1% en el sector informal.

En cuanto al ingreso percibido, el 40.5% percibe un salario que va de los \$5,000.00 a los \$10,000.00; el 16.2% tiene un salario inferior a los \$5,000.00; mientras que el 24.3% recibe de \$10,000.00 a \$15,000.00; por último el 18.9% reportó un ingreso superior a \$15,000.00 pesos mensuales.

Siguiendo con la estructura organizacional, el 27% ocupa puestos gerenciales, 48.6% se desempeña en el nivel medio, el 8.1% como operativo, con el mismo porcentaje se encuentran trabajadores por su cuenta y ventas (Tabla 2).

Tabla 3. Nivel de puesto ocupado

Puesto	Frecuencia	%
Gerencia	10	27.0 %
Mando medio	18	48.6 %
Operativo	3	8.1 %
Trabajo por mi cuenta	3	8.1 %
Ventas y hogar	3	8.1 %
Total	37	

Nota. Datos obtenidos por el autor

Hay que mencionar que el 86.5% labora en el estado de Zacatecas, mientras que el 16.2% se distribuye en estados como Aguascalientes, CDMX, Coahuila, Jalisco y Nuevo León.

Entre las actividades que desempeñan dentro de sus puestos de trabajo, se encuentran las siguientes: 54.1% realiza actividades de reclutamiento y selección; 40.5%, capacitación; 10.8%, altas y bajas del seguro social; 2.7%, manejo de nómina; 40.5% evaluación psicométrica; 32.4% evaluaciones de clima organizacional y el 8.1% realiza actividades de docencia.

Por otro lado, se realizaron una serie de preguntas encaminadas a conocer la percepción que tienen los psicólogos sobre su trabajo dentro de la organización. La tabla 3, muestra una de las preguntas que se hicieron, la cual demuestra falta de consenso en cuanto a la percepción que se tiene sobre el reconocimiento que se recibe.

Tabla 4. ¿En mi trabajo reconocen la función del psicólogo dentro de las organizaciones?

	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	2	5.4 %
En desacuerdo	8	21.6 %
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	27.0 %
De acuerdo	9	24.3 %
Totalmente de acuerdo	8	21.6 %
Total	37	

Nota. Datos obtenidos por el autor

La tabla 4 permitiera, suponer, al menos en este caso, que las organizaciones, no tienen puestos especialmente diseñados para que los ocupen los psicólogos, particularmente los POT.

Tabla 5. El puesto que ocupo está diseñado para un POT

	Frecuencia	
Totalmente en desacuerdo	7	18.9 %
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	29.7 %
De acuerdo	8	21.6 %
Totalmente de acuerdo	11	29.7 %
Total	37	

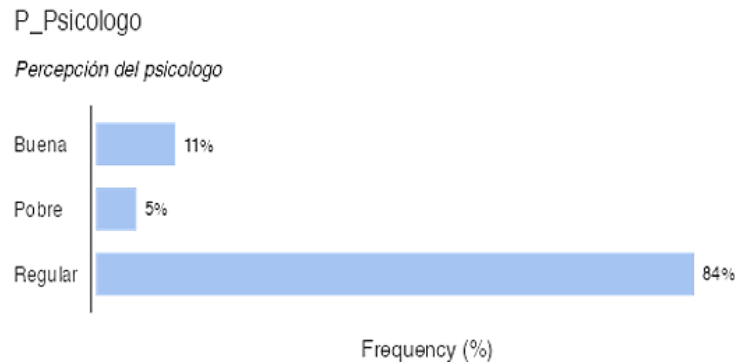
Nota. Datos obtenidos por el autor

Siguiendo con el análisis de resultados, la figura 1, muestra de manera general, la percepción de la que hablamos en párrafos anteriores, aquella que se refiere a la que tienen los psicólogos sobre su importancia dentro de las organizaciones.

Los resultados muestran que la percepción del POT es regular, esto nos quiere decir, que no haya un conocimiento claro por parte de las organizaciones acerca de las actividades que los psicólogos pueden realizar dentro de las organizaciones y cuáles son las contribuciones que estos pueden aportar al desempeño de esta.

Se puede mencionar que el rol del psicólogo organizacional y del trabajo, en el que se llevó a cabo este reporte, aún no está claro del todo. Las funciones que desempeñan, aunque son importantes, para el buen funcionamiento de la organización, siguen estando limitadas únicamente al reclutamiento y selección de personal, capacitación y evaluación psicométrica, dejando de lado el diagnóstico e intervención de factores de riesgo psicosocial.

Figura 1. Percepción del psicólogo dentro de la organización



Nota: Datos obtenidos por el autor

Es importante que se promuevan espacios y se generen vínculos para dar a conocer, el aporte que puede llevar a cabo la psicología de las organizaciones y del trabajo que coadyuva a la mejora de procesos, al aumento de la productividad y mejora de la calidad de los productos y servicios de las organizaciones públicas y privadas.

Para finalizar, el desarrollo de nuevas competencias, como el uso de las tecnologías se vuelve indispensable para el POT, y más aún, después de que se recurrió al teletrabajo como alternativa durante la pandemia. Lo cierto es, que el uso de estas herramientas llegaron para quedarse y seguirán evolucionando y la psicología de las organizaciones y del trabajo, tendrá que adaptarse a estas formas de trabajo y también estar atento a la influencia que tenga en la relación hombre-trabajo.

Referencias bibliográficas

- Arias, L. F. (2014). Estado actual de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones en México: un ensayo crítico. *Informació Psicològica*, 108, 82–96. <https://doi.org/10.14635/ipsic.2014.108.7>
- Cabrera, R., Hickman, H., y Mares, G. (2010). Perfil profesional del psicólogo requerido por empleados en entidades federativas con diferente nivel socioeconómico en México. *Enseñanza e investigación en psicología*, 15(55), 257–271.
- Data México. (2021). *Psicólogos: Salarios, diversidad, industrias e informalidad laboral*. <https://datamexico.org/es/profile/occupation/psicologos>
- Enciso, E., y Perilla, L. E. (2004). Visión retrospectiva, actual y prospectiva de la Psicología Organizacional. *Acta Colombiana de Psicología*, 11(04), 5–22.
- Gómez, M. A. (2016). Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Revista colombiana de ciencias sociales*, 7(7), 131–153. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5454161>
- Observatorio laboral. (2021). *Ciencias Biológicas | OLA*. <https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/Biologia.html>
- Obsevatorio laboral. (2021). *Panorama profesional por estados*.

https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/Panorama_profesional_estados.html

Orejuela, J., y Murcia, M. del P. (2016). Psicología organizacional y del trabajo. De la administración científica a la globalización: una historia de desafíos. En J. J. Orejuela, V. Andrade, & M. Villamizar (Eds.), *Psicología de las organizaciones y del trabajo: Apuestas de investigación II: Vol. I* (pp. 27–42). Bonaventuriana.

Peiró, J. M. (2013). La aproximación psicológica al trabajo en un entorno laboral cambiante. En J. M. Peiró (Ed.), *Introducción a la psicología del trabajo* (pp. 9–54). Ediciones CEF.

Pereda, S., Berrocal, F., y Alonso, M. A. (2008). *Psicología del trabajo*. Síntesis.

Santana, S. (2007). Psicología del trabajo y de las organizaciones : estado del arte , retos y desafíos en América Latina. *Perspectivas en psicología*, 10, 1–9.

[http://datateca.unad.edu.co/contenidos/301136/ACCION_PSICOSOCIAL_Y_TRABAJO/Unidad_1_De_la_Psicología_Organizacional_a_la_acción_Psicosocial_y_trabajo/TEMA_2-Psicología del trabajo en AL.pdf](http://datateca.unad.edu.co/contenidos/301136/ACCION_PSICOSOCIAL_Y_TRABAJO/Unidad_1_De_la_Psicología_Organizacional_a_la_acción_Psicosocial_y_trabajo/TEMA_2-Psicología_del_trabajo_en_AL.pdf)

Uribe, J. F. (2016). Breve historia/Psicología del trabajo en México: historia y desarrollo a 100 años de su inicio. En J. F. Uribe (Ed.), *Psicología del Trabajo: Un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad* (pp. XXIX–LI). Manual Moderno.