

# LA PSICOLOGÍA EN EL ESPACIO LABORAL



Cuando se habla de salud laboral, se suele pensar en cómo afecta el trabajo a la salud corporal y los principales consejos en prevención de riesgos laborales se centran en la seguridad física. Pero, ¿qué pasa con la mental? Cada profesional pasa más de una tercera parte del día en su puesto de trabajo, por lo que el bienestar psicológico resulta crucial para lograr un mejor rendimiento y evitar una repercusión negativa en su vida personal.

La psicología laboral, o de las organizaciones, ha sido la encargada de cubrir esa vacante y figura en los programas de estudios de diversas universidades españolas como una de las principales salidas laborales del Grado en Psicología. Esta rama analiza la conducta humana en su entorno laboral desde una perspectiva individual, colectiva y organizacional, y persigue propiciar un ambiente agradable con un doble objetivo: el beneficio de la empresa y del talento.

## El psicólogo laboral, una figura emergente

El talento es el pilar que sostiene el éxito empresarial, por lo que se trata de una cuestión que cada vez se cuida más. La salud física y muy especialmente la

mental se convierten en una importante variable a tener en cuenta, lo que motiva la presencia de una figura emergente en las plantillas de las empresas: el psicólogo laboral. Pero ¿en qué áreas resulta especialmente importante su figura?

**Recursos Humanos:** se trata de un perfil especializado en captar el talento adecuado para cada puesto; uno de los mayores retos a los que se enfrenta actualmente el panorama empresarial, en el que cubrir vacantes resulta cada vez más complicado. Por este motivo, las mediciones psicométricas resultan esenciales para que los mecanismos de selección logren la perfecta sincronía entre el talento y las necesidades de la empresa, algo que tiene en cuenta Randstad ADN, la única herramienta del mercado que ofrece esta información.

**Prevención de Riesgos Laborales:** analiza el clima, la productividad y los diversos condicionantes que pueden afectar al desarrollo laboral en sus diversos niveles de producción. Pondera las necesidades del personal y de la organización, detecta los factores de riesgo, diagnostica los posibles conflictos y los resuelve mediante el uso de técnicas psicológicas.



**Orientación:** asesora a las personas con cargos de responsabilidad en cuestiones de liderazgo, interacciones interpersonales y negociación. También plantea planes de actuación para contrarrestar los posibles desequilibrios diagnosticados y propone las técnicas de workflow o flujo de trabajo más apropiadas para optimizar los esfuerzos, sin sobrecargar a los empleados, con una constante evaluación de los resultados.

Así, el psicólogo laboral se convierte en la bisagra que garantiza la perfecta unión entre la productividad profesional y el bienestar personal.

## **Principales problemas psicológicos en el trabajo**

Ninguna de las consecuencias del malestar en el trabajo es desdeñable; puede originar desde situaciones de absentismo laboral hasta problemas psicológicos que tradicionalmente se resumían con el término 'stress'. Por fortuna, la

investigación en el área de la psicología laboral ha permitido un salto hacia adelante y poner nombre a las diversas situaciones que pueden desencadenarse en este entorno, abriendo así el camino hacia su solución.

Síndrome de burnout: es uno de los trastornos más frecuentes entre las enfermedades relacionadas con el trabajo y, de hecho, está cobrando más relevancia en el Catálogo Internacional de Enfermedades de la Organización Mundial de la Salud. Se trata de un desgaste físico y emocional que se origina cuando una persona se ve superada por su ritmo laboral. Su principal consecuencia es un agotamiento que impide al profesional desarrollar un rendimiento adecuado, bloquea sus capacidades y su motivación. Desde el ámbito de la psicología laboral se desarrolló el test de Maslach, una prueba que permite detectar los posibles casos, identificar su causa y facilitar la implantación de una metodología para su prevención y solución.



Síndrome del impostor: se desarrolla cuando una persona siente que sus logros no son merecidos y son fruto de la suerte o la casualidad y no de su trabajo, dedicación ni constancia. Es un sentimiento de inferioridad, un problema de autoestima en el que la persona no es capaz de reconocer su valía. Desde una perspectiva de género, se trata de un trastorno mucho más frecuente en mujeres que en hombres, especialmente en ámbitos laborales tradicionalmente masculinos, que se fundamenta en estereotipos socioculturales arcaicos que poco a poco tienden a romperse. Mujeres de éxito como Michelle Obama, Meryl Streep o la directora de operaciones de Facebook, Sonia Sotomayor, han reconocido haberlo padecido.

Síndrome del estancamiento laboral: lo padecen aquellos profesionales que sienten que su carrera no evoluciona y pierden la motivación, un sentimiento que repercute en su vida personal y que queda reflejado en su productividad. Según un estudio de Randstad Workmonitor, más del 50 % de los trabajadores está interesado en promocionar, por lo que resulta fundamental contar con las

herramientas que permitan detectar y desarrollar el talento, una misión indicada para el psicólogo laboral.

### **Cinco claves para un entorno laboral psicológicamente saludable**

Tratar de construir el entorno sociolaboral más agradable posible es clave para evitar que se produzcan síndromes y complejos que afecten a los profesionales y les impidan llevar sus capacidades a la máxima expresión. Mediante una buena labor de liderazgo y un paso hacia adelante en la mentalidad organizativa, se pueden lograr grandes cambios y multiplicar la implicación y el desarrollo del talento. Estas son algunas de las claves para ello:

Promoción interna para retener el talento: especializar a través de la formación y detectar y potenciar las mejores cualidades de los profesionales son acciones que permiten fomentar su crecimiento personal y laboral mientras se construye el más competente equipo profesional.



Empowerment: se hace patente que la falta de autoestima es una de las principales causantes de problemas psicológicos en el ámbito laboral, por lo que se debe incentivar un empoderamiento que rompa las principales barreras que impiden el desarrollo del talento: las que se impone uno mismo.

Un modelo de organización horizontal: una opción por la que cada vez apuestan más empresas es cambiar la mentalidad respecto a los tradicionales modelos unidireccionales verticales, optando en su lugar por un sistema de cooperación y unidad en el que todas las voces cuentan. Modelos organizativos novedosos como la redarquía permiten una mayor autonomía que fomenta la motivación y el sentimiento de pertenencia.

Más GeFes y menos jefes: en plena evolución del concepto de liderazgo, nacen nuevas figuras organizativas que tienen a una mayor humanización, cercanía y positividad. Los GeFes son los nuevos líderes y han llegado para quedarse.

Cuidar el employer branding debe ser uno de los principales objetivos para las empresas del siglo XXI. En una era en la que existe una gran rotación laboral y el modelo de desempeñar un mismo trabajo para toda la vida se está quedando obsoleto frente a la constante búsqueda de crecimiento y especialización, apostar por la retención y el desarrollo del talento se convierte en una de las principales asignaturas pendientes.

El psicólogo laboral tiene la llave para lograr ese salto cualitativo organizacional en empresas de todos los tamaños y sectores, ya que cuidar de la salud mental de los profesionales es cuidar la salud de la empresa. Es el perfil idóneo para coordinar la implantación de técnicas de wellness empresarial que permitan incrementar el bienestar en el entorno sociolaboral, un factor directamente proporcional al nivel de productividad y beneficios.

