



EL PSICÓLOGO(A) EN TU ÁREA DE TRABAJO

Pero, ¿en qué áreas participa el psicólogo de la empresa? ¿Qué funciones realiza? Este profesional de la psicología desempeña diferentes tareas dentro de una compañía.

1. Mejorar el clima laboral

El clima laboral positivo (relaciones entre trabajadores, cultura de la empresa, etc.) y el ambiente de trabajo tiene una gran influencia en los resultados de la organización, pues las empresas están formadas por personas. El psicólogo de empresa es experto en comprender el comportamiento de los trabajadores y las necesidades de éstos y es capaz de influir en su conducta por el bien de la organización.

Un clima laboral positivo aporta beneficios para la salud mental de los trabajadores y los mantiene motivados. Por contra, cuando el ambiente laboral es tóxico, puede generar estrés y causar un descenso en su rendimiento. El psicólogo de la empresa puede trabajar para mantener un clima laboral adecuado.

2. Análisis de puestos de trabajo y selección de personal

Uno de los trabajos más visibles de la empresa es la selección de personal y el análisis de puestos de trabajo. El capital humano es, sin duda alguna, el gran motor de la organización, y la buena selección a los trabajadores que forman parte de la compañía es determinante para los resultados de ésta.

La selección de personal clásica solamente tenía en cuenta cómo encajaba el trabajador en el puesto de trabajo teniendo en cuenta su experiencia y formación, pero en los últimos tiempos también se valoran otras variables de la organización (por ejemplo, el clima) y las competencias que el candidato tiene (su motivación, su personalidad, sus inquietudes, su experiencia, etc.).

La aportación de la psicología es clave en todas las fases de un proceso de selección de personal, y los psicólogos participan activamente a la hora de

implantar sistema integral de recursos humanos, en el que se analizan los distintos puestos y las competencias necesarias para éstos. Con un sistema integral de recursos humanos, la selección de personal se conecta con otras áreas de importancia dentro del departamento de recursos humanos, como son compensación y beneficios, la detección del talento o la capacitación.



Un proceso de selección de personal incorrecto puede causar insatisfacción de los trabajadores y, como consecuencia, un mal rendimiento de éstos, dificultades de adaptación e integración, mayor rotación, mayor costo en formación, etc.

Artículo relacionado: "Selección de personal: 10 claves para elegir al mejor empleado"

3. Capacitación y desarrollo

Seleccionar al personal apropiado es clave cuando se busca una nueva incorporación, pero muchas veces es posible formar a los trabajadores para que puedan ascender o desempeñar otras funciones dentro de la empresa.

En este caso y en muchos otros, la capacitación de los empleados es clave no solamente para que la empresa rinda mejor, sino para mantener a los empleados motivados. Los psicólogos pueden formar a trabajadores y, además, pueden aplicar herramientas para detectar talento o saber en qué áreas es necesario formar los trabajadores para que sean más competentes.

4. Prevención de riesgos laborales

La salud laboral también influye en el rendimiento de los trabajadores, y los aspectos psicológicos son clave en este sentido. El departamento de prevención de riesgos laborales es multidisciplinar, y por eso suelen estar compuestos por sociólogos, psicólogos y otros profesionales.

Los psicólogos de empresa son importantes, por ejemplo, para reducir el impacto de algunos fenómenos psicológicos como el estrés o el burnout.

5. Marketing

El perfil de un psicólogo de empresa es muy versátil, pues también puede participar activamente en el departamento de marketing, tanto en el diseño de campañas como en el de producto. Su perfil es útil, por ejemplo, para pasar cuestionarios y detectar las necesidades de los usuarios. Las emociones son una parte muy importante del marketing, y éstas suelen tener una gran influencia en la toma de decisiones.



Si quieres saber más sobre el papel de los psicólogos en este campo, puedes leer nuestro artículo: “7 claves de la Psicología aplicadas al Marketing y la Publicidad”

6. Apoyo al cuadro de mando

Los psicólogos son expertos en relaciones interpersonales, en comunicación y en liderazgo, por lo que su conocimiento es muy valioso para los altos mandos. Pueden participar a nivel de estrategia, formando a los altos cargos de la organización en estilos de liderazgo más eficientes o evaluando su relación con los subordinados.

Artículo relacionado: “Tipos de Liderazgo: Las 5 clases de líder más habituales”

7. Diagnóstico y asesoramiento en workflow

Los psicólogos también diagnostican y asesoran respecto al workflow o flujo de trabajo, es decir, qué roles se asignan en la empresa, cómo se estructuran las tareas dentro de la compañía, cómo fluye la información que soportan estas tareas, etc.



Las empresas están compuestas por personas y el flujo de trabajo influye en éstas. El workflow, que pretende reducir el tiempo de trabajo y acelerar la realización de este, permite facilitar la movilidad del personal, automatizar métodos, agilizar el proceso de intercambio de información, mejorar la toma de decisiones...

¿Cómo lo hace y cómo influye en la organización?

El psicólogo de empresa puede trabajar directamente en una compañía o en una consultoría que realice servicios de recursos humanos y psicología organizacional para empresas que desean externalizar algunas funciones o tareas. Por ejemplo, realizando procesos de selección masivos.

El psicólogo de empresa puede planificar, organizar o dirigir el desarrollo de personas, la retención de éstas, la admisión, la evaluación de su rendimiento o la compensación económica o retribución que reciban. También analiza, observa y, si es necesario, interviene en los conflictos entre trabajadores, para asegurar de esta manera el buen clima organizacional.



Observa y mide aspectos físicos sociales y psicológicos que afectan al correcto desempeño de los empleados e impactan en los resultados de la empresa. Utiliza cuestionarios, entrevistas y otros métodos para evaluar fenómenos como el clima organizacional, la productividad y la salud de los empleados, y aplica técnicas psicológicas para corregir los posibles desajustes. Interviene y asesora al cuadro

de mando cuando es necesario, participar en negociaciones colectiva e influye en las estrategias para maximizar la imagen corporativa.

Además, se encarga de diseñar y aplicar programas de capacitación para el desarrollo del personal, así como los planes de carrera y ascensos. En general, analiza las necesidades de personal, el puesto de trabajo y la organización e interviene para la mejora del rendimiento de los empleados y la compañía.