

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v5i4.2463>

## La actual percepción de la psicología organizacional

The current perception of organizational psychology

**Raquel Olivia de los Santos de Dios**

raquel.delossantos@upch.mx  
<https://orcid.org/0000-0002-1341-657X>  
Universidad Popular de la Chontalpa  
Tabasco – México

**Raymundo Márquez Amaro**

raymundo.marquez@upch.mx  
<https://orcid.org/0000-0001-8822-5973>  
Universidad Popular de la Chontalpa  
Tabasco – México

**Santiago de los Santos de Dios**

drsantiagodeloss@hotmail.com  
<https://orcid.org/0000-0003-0685-3250>  
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco  
Tabasco – México

Artículo recibido: 20 de julio de 2024. Aceptado para publicación: 05 de agosto de 2024.  
Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

### Resumen


El presente trabajo expone los resultados de la investigación, cuyo objetivo fue identificar la percepción de 12 psicólogos con perfil organizacional, en cuanto al papel del psicólogo en el mismo campo, su estado actual y su proyección en el futuro. El método de investigación fue cualitativo, y se usó la entrevista semi-estructurada como técnica e instrumento de aplicación. Las variables que se consideraron para la entrevista fueron: Perfil del entrevistado, experiencia laboral, universidad donde realizó sus estudios y grado académico. Las preguntas versaron en función de temas relacionados con el área de recursos humanos y su importancia, la participación del psicólogo en el departamento de recursos humanos, sus dificultades, retos, ventajas y desventajas; así como el perfil del psicólogo organizacional y la psicología organizacional, su evolución en Tabasco y en el País. Dentro de los principales resultados se muestra que los recursos humanos son el área primordial de una organización y/o empresa, el departamento de recursos humanos ha tenido avance; sin embargo, aún mantiene competitividad con otras profesiones. Por su formación, el psicólogo organizacional, se espera que demuestre conocimientos en el manejo de pruebas, capacitación, llenado de nóminas e inglés; así como actualización constante en el área, espíritu de liderazgo, habilidades y competencias del entorno organizacional tales como manejo de grupos, desarrollo de competencias del personal, valores, cultura organizacional, y empatía. En Tabasco, la psicología organizacional es incipiente; sin embargo, la Refinería del sector petrolero y productivo ha otorgado oportunidades para generar diversas estrategias motivacionales, de clima organizacional, de cambio y compromiso laboral por parte del psicólogo organizacional. En México, esta profesión ha tenido presencia a nivel internacional por los desarrollos tecnológicos y turísticos.

*Palabras clave:* trabajo, psicología organizacional, psicólogo organizacional, formación

## Abstract

The present work presents the results of the research, whose objective was to identify the perception of 12 psychologists with an organizational profile, regarding the role of the psychologist in the same field, their current state and their projection in the future. The research method was qualitative, and the semi-structured interview was used as a technique and application instrument. The variables that were considered for the interview were: Profile of the interviewee, work experience, university where he completed his studies and academic degree. The questions were based on topics related to the area of human resources and its importance, the participation of the psychologist in the human resources department, its difficulties, challenges, advantages and disadvantages; as well as the profile of the organizational psychologist and organizational psychology, its evolution in Tabasco and in the Country. Among the main results it is shown that human resources are the primary area of an organization and/or company, the human resources department has made progress; However, it still maintains competitiveness with other professions. Due to their training, the organizational psychologist is expected to demonstrate knowledge in handling tests, training, filling out payrolls and English; as well as constant updating in the area, leadership spirit, skills and competencies of the organizational environment such as group management, development of staff competencies, values, organizational culture, and empathy. In Tabasco, organizational psychology is incipient; However, the Refinery of the oil and productive sector has provided opportunities to generate various motivational strategies, organizational climate, change and work commitment by the organizational psychologist. In Mexico, this profession has had an international presence due to technological and tourism developments.

**Keywords:** work, organizational psychology, organizational psychologist, training

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicado en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons . 

Cómo citar: de los Santos de Dios, R. O., Márquez Amaro, R., & de los Santos de Dios, S. (2024). La actual percepción de la psicología organizacional. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 5 (4), 2913 – 2923. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i4.2463>

## **INTRODUCCIÓN**

La Psicología Organizacional juega un papel fundamental en las empresas mexicanas, en un estudio realizado por el Centro de Estudios Superiores de Tapachula, nos menciona que la Psicología Organizacional en México se encarga de estudiar la relación entre el hombre y el trabajo, observado diferentes problemáticas que tiene el colaborador para desempeñar su puesto. Por lo que el Psicólogo organizacional, ayuda al trabajador y al empresario al cumplimiento de los objetivos. La Psicología Organizacional en México es de las ramas de la psicología con mayor oportunidad de desarrollo (Centro de Estudios Superiores de Tapachula [CEST], s.f).

Actualmente la globalización, la tecnología, la política, el teletrabajo, el outsourcing etc., ha exigido una serie de cambios en diferentes ámbitos, las organizaciones es una de ellas, este fenómeno traza un papel importante en las gestiones empresariales, por lo que obliga a las organizaciones a replantear sus estrategias para así hacer frente a los cambios, esto con el fin de adoptar un modelo integral de gestión. Así como también a reformular el papel del psicólogo organizacional (Álvarez, Estrella y Rosas, 2018, p.79-90).

Partiendo de la reflexión anterior, el presente trabajo se enfoca en explorar diversas variables que giran en torno al psicólogo organizacional, se intenta conocer la concepción que se tiene con respecto a los recursos humanos y su importancia, la participación del psicólogo en el departamento de recursos humanos: sus dificultades, retos, ventajas y desventajas, perfil del psicólogo organizacional, y la psicología organizacional, su evolución en Tabasco y en el país.

Para lograrlo se realiza una exploración a 12 psicólogos con perfil organizacional quienes se desempeñan en actividades correspondientes en el área organizacional, ya sea desde la perspectiva laboral y/o docencia.

Por lo que los objetivos de la presente investigación son:

### **Objetivo general**

- Explorar el papel del psicólogo organizacional, su estado actual y su proyección en el futuro.

### **Objetivos específicos**

- Describir el concepto que se tiene de los recursos humanos y su importancia.
- Describir los retos y desafíos del psicólogo organizacional.
- Describir el perfil del psicólogo organizacional, y su situación actual en el estado de Tabasco y el país.

## **DESARROLLO**

Los recursos humanos cobran importancia en toda empresa, pues es en ellos y en su habilidad que se garantiza se cumplan los objetivos de la misma. Son ellos los que pueden lograr los avances, y los errores de las empresas. Si bien, es trillado, también es real la frase que las personas que integran una empresa son el verdadero "motor" de la misma, y no se puede prescindir de ellas. Por lo que es necesario que la empresa y/o organización considere como parte de su plantilla en el departamento de recursos humanos un psicólogo organizacional que permita la administración, el reclutamiento y la dirección de los mismos (Cruz, 2013).

### **Psicología Organizacional**

La psicología organizacional nace con el propósito de mejorar y optimizar en las empresas el rendimiento de los trabajadores, permitiendo con esto mayor productividad. A diferencia de la

administración la cual es una disciplina importante dentro de las actividades organizacionales, esta solo está encaminada a la obtención de resultados superiores en la consecución de los objetivos que se traza el hombre, la psicología organizacional, por su lado, su objeto de estudio está encaminado a la actividad psíquica, la personalidad y la actuación del hombre, en este caso, en el Trabajo (García, 2002).

Inicialmente conocida como "Psicología Industrial", "Psicología del Trabajo", "Psicología del Personal", los primeros antecedentes en Europa de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones se encuentran en el libro "el examen de los ingenios para las ciencias" publicado en 1575 por Juan Huarte de San Juan. Esta publicación es la primera conocida que aborda el estudio de las relaciones entre cerebro y entendimiento y la influencia de los "temperamentos" en el albedrío humano. Actualmente, se entiende a la Psicología en este contexto como el resultado de la evolución de las Ciencias de la Administración, a partir de los estudios de W. Taylor y H. Fayol (principios siglo XX) y del estudio científico del trabajo de distintas disciplinas. Esto demuestra el carácter interdisciplinario de la Psicología del trabajo y, en consecuencia, la riqueza de funciones y tareas.

Muchos autores coinciden en atribuir el origen de la psicología industrial a Walter Dill Scott quien, en 1901, se pronuncia a favor de las aplicaciones de la psicología a la publicidad. En 1903 escribió el libro La teoría del arte de anunciar, libro que suele considerarse como el primero que trató al mismo tiempo sobre psicología y un aspecto del mundo laboral. El segundo libro de este tipo fue: la psicología de la eficiencia industrial escrito por Hugo Münsterberg (1863-1920), esta obra versa sobre el campo de la psicología industrial en términos más amplios. La administración de la empresa se orienta hacia la productividad y la eficiencia de la producción. En este caso se hace referencia al concepto de producción.

Surge como disciplina a principios del siglo XX y se plantea como objeto de estudio la relación Hombre-Trabajo, siendo su finalidad la de optimizar esta relación (Montero, s.f).

### **Definiciones de la Psicología Organizacional**

Según Furnham (2001) muchas ideas, enfoques y métodos de la psicología organizacional han surgido como respuesta de empresarios ante condiciones sociales, económicas y políticas para administrar las organizaciones de manera sensata, inteligente y económicamente factible. En este sentido, la teoría, la investigación y la práctica en la psicología organizacional han reflejado el espíritu del tiempo (zeigeist) y de las circunstancias particulares de la época.

De acuerdo con lo anterior, diferentes autores han tratado de definir conceptualmente la psicología organizacional, basados en varias perspectivas. Para Molina (2008) "la Psicología Organizacional es la aplicación de los conceptos, conocimientos, habilidades, técnicas y metodologías propias de la psicología con aplicabilidad en contextos laborales, con el objetivo de generar bienestar económico, social, de salud, ambiental y mental a cada uno de los miembros de la organización incluyendo a empleados, obreros, trabajadores, gerentes y hasta a socios".

Del mismo modo Saal y Knight (1988:8) citado por Furnham (2001:2) presentan una definición de la psicología industrial y organizacional; para estos autores se trata "Del estudio del comportamiento, los pensamientos y sentimientos del hombre y la mujer conforme se adaptan a las personas, los objetivos y el ambiente donde se desenvuelven en el ámbito laboral y del uso de esa información para aumentar al máximo el bienestar económico y psicológico de todos los empleados (hombres y mujeres, blancos y negros, trabajadores y gerentes.)" Furnham, realiza una definición conceptual abarcando la relación entre individuo y organización. "La Psicología Organizacional es el estudio de la forma en que las personas se reclutan, seleccionan y socializan en las organizaciones; de la manera en que son recompensadas y motivadas; de la forma en que las organizaciones están estructuradas formal e

informalmente en grupos, secciones y equipos, y de cómo surgen y se comportan los líderes. (2001:3) También, dentro de esta definición, el autor analiza la manera en la cual las organizaciones influyen en los pensamientos, sentimientos y comportamientos de todos los empleados a través del comportamiento real, imaginario o implícito de los demás en su organización. “La psicología organizacional es el estudio del individuo en las organizaciones, pero también se encarga de estudiar a grupos pequeños y grandes y la influencia de la organización como un todo en el individuo. La psicología organizacional es una ciencia relativamente joven, al igual que las ciencias cognitivas, se trata de una disciplina híbrida que complace derribando fronteras disciplinarias” (2001:3).

Cabe agregar que en Norteamérica existe una clasificación diferente. Se presenta una división de la APA llamada SIOP (Society for industrial-Organizational Psychology) que comprende tres focos: psicología del personal, psicología organizacional y psicología de los factores humanos. La primera se concentra en temas de selección, capacitación, desarrollo y evaluación del desempeño. La segunda, estudia el contexto social del trabajo con temas como motivación de los empleados, satisfacción en el trabajo y liderazgo. La tercera, se dedica a los aspectos cognitivos y fisiológicos del desempeño de los individuos (Cárdenas Jiménez, 2013; Campbell, 2002, citado por Martínez y Castañeda, 2006).

La psicología organizacional es una de las áreas de especialización de la psicología.

Blum y Nailor (1968) la definieron como “simplemente la aplicación o extensión de los hechos y principios psicológicos a los problemas concernientes a los seres humanos que operan dentro del contexto de los negocios y la industria” (p.4). En términos más amplios el psicólogo organizacional está interesado en el comportamiento en las situaciones laborales: la cual tiene dos facetas: la científica y la práctica. Es un campo legítimo de investigación científica, comprometida con el avance del conocimiento sobre las personas en el trabajo. Como en cualquier área científica los psicólogos organizacionales plantean interrogantes para guiar su investigación y luego utilizan métodos científicos para obtener respuestas. Los científicos intentan organizar los resultados de los estudios en patrones significativos que serán útiles para explicar la conducta y para replicar los hallazgos a fin de formular generalizaciones sobre el comportamiento.

La otra faceta de la psicología organizacional, el aspecto profesional, se interesa en la aplicación del conocimiento para resolver problemas reales en el mundo laboral. Los psicólogos organizacionales pueden usar los hallazgos de investigación para contratar mejores empleados, reducir el ausentismo, mejorar la comunicación, incrementar la satisfacción en el empleo y resolver otros innumerables problemas (Herrera, 2010).

### **Rol del Psicólogo dentro del área Organizacional**

La labor del psicólogo organizacional se centra en velar por el bienestar del capital humano de la organización, estando siempre atento al comportamiento y actitudes de las personas, a partir de esto el psicólogo analiza cual es la cultura organizacional, es decir, los valores, las costumbres, y las reglas que conforman la mentalidad que tiene la organización y que la hace ser diferente de las demás, con sus propias características y políticas sobre las cuales se rige, esta es de carácter implícito. Según Chiavenato (2005), el psicólogo organizacional es un profesional especializado en el comportamiento de las personas en el ámbito de las organizaciones. El psicólogo organizacional cumple roles, tareas y funciones, se encarga de conocer y fomentar la satisfacción de los empleados con respecto a su trabajo, desarrolla y propone estrategias para incrementar el trabajo en equipo, implanta mejores procedimientos de selección, colocación, capacitación, promoción y retención del personal, apoya el incremento de la productividad mediante la adecuada integración hombre-máquina organización, recomienda mejoras en la calidad de los productos y servicios, así como en las estrategias de marketing y publicidad de las empresas y orientar al gerente en cuanto a liderazgo, negociación y toma de decisiones. De esta manera el psicólogo organizacional en el cumplimiento de las funciones y sus

tareas juega un papel muy importante en la organización en la cual ejerza su labor, ya que sus estrategias deben abarcar temas que facilite y ayude a sostener un clima y un ambiente adecuado en cuanto a las relaciones laborales de sus empleados, para que se sienta motivado, incentivando al empleado a ser mejor reconociendo así su liderazgo encargándose también de asegurar el bienestar y la salud ocupacional de este. El psicólogo organizacional tiene que contar con una visión sistemática y holística en cuanto al comportamiento humano en la empresa ya que es en esta es dónde se estudia el comportamiento laboral y se diseñan cambios tanto en el ambiente como en el comportamiento humano para mejorar la productividad, reducir el ausentismo y la rotación, y aumentar la satisfacción y la calidad de vida laboral de los empleados (Peña, Caroño, Zuleyma, 2006). El psicólogo cumple un proceso vital para dirigir el trabajo dentro de las organizaciones ya que se encarga de desarrollar estrategias buscando potenciar el capital humano de la empresa, ejerce el liderazgo dentro de la organización, utiliza todos los recursos para crear empleados competentes y motivados para que de esta manera se logre la productividad, con el objetivo de que la empresa crezca día a día, así como también se encarga de promover programas para la selección, solución de conflictos de la administración del personal con el fin de mantener un buen clima organizacional dentro de la empresa. Debe tener una toma de decisiones oportunas, así mismo dentro del plano laboral ser recursivo, tener buenas relaciones interpersonales, manejar técnicas hacia la orientación al logro, dirigir las actividades laborales de los miembros de un equipo, tener la capacidad de influir en la conducta de sus colaboradores facilitando de esta forma un óptimo desempeño de sus labores, ayudar a las personas con las habilidades y destrezas necesarias en su preparación para enfrentar el ambiente laboral, vigilar las necesidades de la organización, identificando las dificultades de la compañía y orientar las posibles soluciones (Orozco, López, Zuleta, López, Giraldo, Gómez, Molina, Álvarez, Valencia, Ramírez y Páez, 2013, pp. 409-425).

### Revisión contextual

Se muestra a continuación la descripción general de los psicólogos que fueron entrevistados.

**Tabla 1**

*Descripción general de los psicólogos*

Perfil de Licenciatura.	9 Licenciados en Psicología General.
	3 Licenciados en Psicología Organizacional.
Posgrados y/o estudios afines al área organizacional.	1 Doctorado en Estudios organizacionales.
	1 Maestría en Administración.
	1 Carrera técnica adicional en Administración.
	1 Diplomado en Recursos Humanos.
Experiencia en el área laboral.	Auxiliares en Recursos Humanos.
	Gerentes de recursos humanos.
	Coordinadores de Recursos Humanos.
	Servidores públicos en el área de recursos humanos.
	Jefe de capacitación en el sector gubernamental (INEGI e ISSSTE).
	Jefe de capacitación en el sector público (Coca-Cola)
	Consultores externos.
Docentes en materias relacionadas con el área organizacional.	

### METODOLOGÍA

El propósito de esta investigación fue la de indagar sobre el papel del Psicólogo Organizacional, su estado actual y su proyección en el futuro, por lo que la investigación de tipo cualitativo respondió al interés de este estudio. Puesto que el objetivo no fue explicar, sino conocer y comprender, por lo consiguiente no se intentó controlar variables. Se utilizó el análisis del discurso de los sujetos entrevistados, y se codificó la información. Esta investigación fue de tipo exploratorio-descriptivo, se define exploratorio porque en el campo de la psicología parecen existir pocos estudios sobre el rol del psicólogo organizacional y descriptivo porque se pretendió identificar y caracterizar algunos de los factores que ejercen influencia en el rol del psicólogo organizacional.

El grupo de participantes estuvo compuesto por 12 profesionales titulados en psicología con perfil en el área organizacional, donde los criterios principales fueron que se desempeñan en actividades correspondientes a las propias del Psicólogo Organizacional, que hubieran tenido experiencia en el área, y/o realizarán actividades docentes especializados en la materia de Psicología Organizacional. La participación de cada uno de ellos fue voluntaria y compartieron sus experiencias y discursos narrativos para después ser analizadas.

La técnica utilizada fue la entrevista semiestructurada la cual presenta un grado mayor de flexibilidad que las estructuradas, debido a que parten de preguntas planeadas, que pueden ajustarse a los entrevistados. Su ventaja es la posibilidad de adaptarse a los sujetos con enormes posibilidades para motivar al interlocutor, aclarar términos, identificar ambigüedades y reducir formalismos (Díaz, Torruco, Martínez y Valera, 2013, pp. 162-167).

### **Estructura de la entrevista semi-estructurada**

La entrevista semi-estructurada usada como instrumento de recolección de información, fue diseñada bajo los siguientes ejes temáticos generales, de tal forma que se lograra obtener información sobre el objetivo general y los objetivos específicos de la investigación.

**Eje Temático 1:** Concepto que se tiene de los recursos humanos y su importancia.

¿Qué son los recursos humanos en una organización?

¿Cuál cree es la importancia de los recursos humanos en una organización?

¿Cómo ha evolucionado el área de recursos humanos en una organización?

**Eje Temático 2:** Describir los retos y desafíos del psicólogo organizacional.

¿Cuáles cree que son las dificultades más comunes con las que se enfrenta en un área de recursos humanos?

¿Cuáles son las ventajas y desventajas de un área de recursos humanos?

¿Cómo incursionó usted en el área de recursos humanos?

¿Cree usted importante la participación del psicólogo dentro del área de recursos humanos?

¿Cuáles considera los retos del psicólogo organizacional en el área de recursos humanos?

¿Con qué otros profesionales dentro del departamento de recursos humanos se vincula el psicólogo organizacional?

**Eje Temático 3:** Describir el perfil del psicólogo organizacional, y su situación actual en el estado de Tabasco y el país.

¿Cuál debería ser el perfil de un psicólogo organizacional?

En cuanto a la formación de los psicólogos organizacionales ¿Cuál es la situación actual?

¿Qué conocimientos deben estar presentes en un buen psicólogo organizacional?

¿Cómo considera el desarrollo de la psicología organizacional en Tabasco y nuestro país?

## **RESULTADOS**

### **Categoría 1: Concepto de recursos humanos y su importancia**

Los recursos humanos son el área primordial de una organización y/o empresa, donde se genera la productividad, planificación, solución de problemáticas, control de trabajadores, donde se da el crecimiento de una empresa y gestión, y se vela por el bienestar de estos. El recurso humano, es la médula espinal de una organización, ya que es donde se le da vida a una organización, donde existe la productividad, eficacia, calidad, valores, cultura de integridad y ambiente saludable. Es un área fundamental ya que también necesita capacitación constante para el mejor manejo de personal sin perder el objetivo de la organización, así también es de suma importancia debido a que cumple muchas funciones, desde el momento que se lanza una convocatoria hasta la deserción de un empleado, por lo que el psicólogo organizacional juega un papel importante pues deberá encontrar la motivación de cada empleado para que se desarrolle más y la empresa fluya de manera correcta. El departamento de recursos humanos ha tenido avance, con el desarrollo tecnológico y de competencia, lo cual permite un mejor control de una organización, actualmente se promueve el crecimiento de sus integrantes dentro del área laboral y haya una mejor consolidación en las vacantes, este avance debe ser aprovechado por los psicólogos para involucrarse debidamente tanto en el ámbito público como privado, encargándose de acompañar al empleado en su estancia en la empresa, aplicando la identificación de talento y situaciones que afecten al trabajador en su desempeño y desarrollando la resolución de conflictos.

### **Categoría 2: Retos y desafíos del psicólogo organizacional**

Dentro de las dificultades más comunes con las que se enfrenta el departamento de recursos humanos y el psicólogo organizacional son: Aún mantiene competitividad con otras carreras, el cargo no siempre lo tiene un psicólogo, la selección de personal adecuado se ha visto con mayor dificultad después de la pandemia, tratar con personalidades diferentes es complejo dentro de una empresa u organización. Se desconoce aún el trabajo tan amplio de un psicólogo organizacional y sobre todo las habilidades y competencias que tiene un perfil como el del psicólogo organizacional, inclusive estando en el área, una principal dificultad sería las capacitaciones ya que no se da con tanta facilidad para estos mismos o para trabajadores inconformes. En cuanto a las ventajas de un área de recursos humanos se encuentra atender las necesidades de los empleados y crean una adecuada relación entre el empleado-empresa, el psicólogo organizacional tiene la habilidad de identificar talento, ansiedad, malestares emocionales con los empleados y atenderlos de manera óptima, a diferencia de otras carrera que ve a empleado como una máquina y no como un humano, en recursos humanos se necesitan humanos que atiendan humanos, también la organización rápida de personal, las habilidades y fortalezas de los trabajadores, la resolución de problemáticas para el mejoramiento de su ambiente, y las desventajas que se mencionaron fueron, que si no se cuenta con habilidades para el manejo de personal podría haber caos, es un área pesada (salarios, inconformidades, resolución de conflictos etc.), desigualdades de oportunidad (corrupción, poca contratación de psicólogos, y cuando hay son perfiles no correspondientes por lo que quienes desarrollan este puesto no se aplican las estrategias de la manera adecuada. Los entrevistados incursionaron al área laboral debido a que sus metas fijadas que tenían desde la carrera fueron trabajar en recursos humanos, adquirir nuevos conocimientos entre otros. En

cuanto a la importancia de la participación del psicólogo dentro del área de recursos humanos, se considera de suma importancia, pues este puede contribuir al desarrollo personal y profesional de cada empleado. Así mismo otorga muchos beneficios a la organización si se tienen las habilidades necesarias como hacer estudios generales de la organización, se enfoca a situaciones críticas o de éxito para ella. Desde valoraciones en cuanto a competencias, perfiles, conductas, desempeño, muchas cosas que son de utilidad, y elementos funcionales en una organización, también porque se le da un mejor soporte a la problemática de esta misma, al tener una mejor intervención con el personal. En los diferentes retos en esta área, cada empresa tiene una carencia diferente, por lo que se puede o no atender adecuadamente a las necesidades de los empleados. Lo cual genera que cada psicólogo desarrolle habilidades distintas para su función en el departamento de recursos humanos, desde aprender un manejo de nóminas, el convencimiento de los trabajadores para que se involucren, para que se comprometan, y sobre todo para que logren resultados, inclusive la aceptación de sus mismos integrantes y la incompatibilidad de estos. Hasta adaptarse a sistemas de talla internacional. Por último en esta categoría podemos ver que el psicólogo organizacional se encuentra vinculado con administradores, contadores e incluso con ingenieros, sin embargo, como psicólogos se debe tener una visión multidisciplinaria una visión de integridad, una visión de aceptación, pero también marcar límites, diferencias y marcar los alcances que se tienen, aquí la importancia está en que se pueda hacer equipo, no diferenciar para desintegrarse.

### **Categoría 3:** Perfil del psicólogo organizacional y su situación actual en el estado de tabasco y el país

Por su formación el psicólogo organizacional, los conocimientos básicos que debe tener son: como diagnosticar, cómo intervenir y como dar seguimiento. Asimismo, el psicólogo debe trabajar en su crecimiento y conocimiento. De igual manera se espera que posea conocimientos en el manejo de pruebas, capacitación, llenado de nóminas, inglés, etc., así como actualización constante en el área, espíritu de liderazgo, habilidades y competencias del entorno organizacional manejo de grupos, manejo de conflictos, saber capacitar, gestionar el talento humano, saber trabajar en equipo, desarrollo de competencias de personal, valores, cultura organizacional, y empatía. En cuanto a la formación de los psicólogos organizacionales actualmente se están brindando buenas herramientas a los estudiantes y en su mayoría de ellos se les ve interesados en reforzar su conocimiento y conocer más acerca del manejo de las áreas de Recursos Humanos dentro de una organización, sin embargo se les podría dar una amplia oportunidad si se vincularon la carrera con más sectores laborales, para ampliar un panorama y un mejor desempeño como psicólogo organizacional, además de dar a conocer de los que es capaz de hacer el psicólogo organizacional, inclusive el poder egresar con el título ya especializado en esta área. En Tabasco, la psicología organizacional es incipiente, sin embargo, la refinera en el sector petrolero y productivo ha otorgado oportunidades de generar estrategias motivacionales, estrategias de clima organizacional, estrategias de cambio, y compromiso por parte del psicólogo organizacional. Asimismo, el Psicólogo Organizacional se ha visto beneficiado gracias a la norma 035. En México ha tenido presencia a nivel internacional por los desarrollos tecnológicos, pero también por los turísticos (Cárdenas, 2013).

### **DISCUSIÓN**

La evolución de la psicología organizacional ha sido notable en los últimos años, particularmente en su constante acercamiento al ámbito laboral y escolar, específicamente en el área de recursos humanos (Salgado, 2006). Este acercamiento es esencial dado que los recursos humanos representan la médula espinal de las organizaciones. Por lo tanto, es crucial atender las necesidades de los empleados y fomentar una relación adecuada entre empleado y empresa, ya que esto impacta directamente en el clima organizacional y la productividad (Chiavenato, 2009).

El departamento de recursos humanos ha experimentado avances significativos con el desarrollo tecnológico y el aumento de la competencia global (Cascio, 2015). Sin embargo, persiste un

desconocimiento generalizado sobre el quehacer del psicólogo organizacional. Este desconocimiento se traduce en una subvaloración de su rol, a pesar de su competencia con otras carreras que también apuntan a la mejora del rendimiento organizacional (Muchinsky, 2012).

A pesar de que se están proporcionando buenas herramientas a los estudiantes de psicología organizacional, es evidente la necesidad de que estos se vinculen de manera práctica con más sectores laborales. La práctica profesional en diversos entornos es crucial para desarrollar habilidades aplicadas y un entendimiento profundo de las dinámicas organizacionales (Spector, 2008).

En Tabasco, la psicología organizacional se encuentra en una etapa incipiente pero llena de oportunidades. En contraste, en México, esta especialización ha ganado presencia a nivel internacional, impulsada tanto por los avances tecnológicos como por el desarrollo del sector turístico (Olivas-Luján & Harzing, 2017). Este crecimiento internacional destaca la importancia de la psicología organizacional en la adaptación y manejo de las complejidades del entorno empresarial moderno.

En resumen, la psicología organizacional está en una encrucijada crítica donde el reconocimiento y la integración de sus profesionales pueden marcar una diferencia significativa en la gestión y el desarrollo de recursos humanos dentro de las organizaciones. La continua evolución del campo requiere una comprensión más profunda y una aplicación práctica más amplia para maximizar su impacto positivo en el entorno laboral.

## **CONCLUSIÓN**

La integración de la psicología organizacional en las empresas y escuelas es esencial para el desarrollo sostenible de las organizaciones modernas.

Es fundamental aumentar el reconocimiento del rol del psicólogo organizacional mediante campañas educativas y de sensibilización. Estas campañas deben resaltar cómo la gestión eficaz de recursos humanos, facilitada por psicólogos organizacionales, optimiza la eficiencia y promueve entornos laborales saludables.

Los programas académicos deben incorporar componentes prácticos y teóricos sólidos, fomentando la colaboración entre universidades y empresas para proporcionar experiencias directas en el entorno laboral. No obstante, es crucial realizar un metaanálisis de las prácticas actuales de vinculación para evaluar su eficacia y realizar ajustes necesarios, asegurando que las experiencias prácticas contribuyan significativamente al desarrollo profesional de los estudiantes.

Utilizar los avances tecnológicos para mejorar la eficiencia de las intervenciones organizacionales. La implementación de tecnologías avanzadas en la gestión de recursos humanos ofrece nuevas oportunidades para la psicología organizacional. Adaptar modelos exitosos de gestión de otras regiones y países, proporcionando estrategias valiosas que pueden ser aplicadas localmente, es fundamental en un contexto globalizado. Las mejores prácticas internacionales en psicología organizacional pueden enriquecer la metodología y fortalecer intervenciones, especialmente al integrar herramientas avanzadas como People Analytics, entre otras. Empresas líderes como Google, Amazon y Microsoft utilizan estos enfoques para gestionar eficientemente recursos humanos y mejorar el rendimiento organizacional.

En conclusión, al adoptar estas estrategias integradoras, no solo se fortalece la eficiencia y el bienestar en las organizaciones de Tabasco, sino que también se sientan las bases para un futuro donde la psicología organizacional juegue un papel crucial en la transformación positiva de los entornos laborales y académicos.

## REFERENCIAS

- Álvarez, L.A; Estrella, B.M y Rosas, S. M. (2018). Rol del Psicólogo Organizacional en la gestión de Talento Humano. *PODIUM*, Vol. (33), 79–90. <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/216/151>
- Cárdenas, F. (2013). El rol del psicólogo organizacional en un mercado globalizado. [Archivo pdf]. [https://repository.icesi.edu.co/biblioteca\\_digital/bitstream/10906/76529/1/rol\\_psicologo\\_organizational.pdf](https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/76529/1/rol_psicologo_organizational.pdf)
- Cascio, W. F. (2015). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits*. McGraw-Hill.
- Centro de Estudios Superiores de Tapachula. (20 de octubre de 2022). La psicología laboral en México. CEST. <https://www.soycest.mx/blog/index.php/la-psicologia-laboral-mexico>.
- Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw-Hill.
- Cruz, R.E. (2013). La Importancia de los Recursos Humanos. Escuela de organización industrial (EOI) blogs. <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/05/13/importancia-rrhh/>
- Díaz, L; Torruco, U; Martínez, M y Varela, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Revista redalyc*, 2(7), 162-167. <https://www.redalyc.org/pdf/3497/349733228009.pdf>
- García, G. (2002). Relación entre la administración y la psicología. *Gestiopolis*. <https://www.gestiopolis.com/relacion-entre-la-administracion-y-la-psicologia/>
- Herrera, P.A. (2010). Influencia del aprendizaje organizacional en el desarrollo de la empresa aislater aislamientos térmicos s.a.s. Análisis comparativo “un antes y un ahora”. *Library*. <https://1library.co/document/q76w4nny-influencia-aprendizaje-organizacional-desarrollo-aislamientos-termicos-analisis-comparativo.html>
- Montero, D.R. (s.f). Evolución histórica de la Psicología Laboral y de las Organizaciones. Principales apuntes. Monografías. <https://www.monografias.com/trabajos103/evolucion-historica-psicologia-laboral-y-organizaciones-principales-apuntes/evolucion-historica-psicologia-laboral-y-organizaciones-principales-apuntes>
- Muchinsky, P. M. (2012). *Psychology applied to work*. Cengage Learning.
- Olivas-Luján, M. R., & Harzing, A. W. (2017). *Cross-national diversity management: A roadmap to influence cultural diversity*. Routledge.
- Orozco, E.A; López, E; Zuleta, P; López, D; Giraldo. M.C; Gómez, M.T; Molina, A; Álvarez, A; Valencia, L; Ramírez, B y Páez, A. (2013). Rol del psicólogo en las organizaciones. *Psicoespacios revista virtual*, 7(11), 409-425. <file:///C:/Users/dell.DESKTOP-7R70140/Downloads/Dialnet-RolDelPsicologoEnLasOrganizaciones-4863351.pdf>
- Salgado, J. F. (2006). *Psicología del trabajo y de las organizaciones*. McGraw-Hill.
- Spector, P. E. (2008). *Industrial and organizational psychology: Research and practice*. John Wiley & Sons.

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 