



## PERFIL DEL PROFESIONAL DE LA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y DE LAS ORGANIZACIONES

### INTRODUCCIÓN

---

El número de perfiles y su diversidad en este área multiplica los puestos de trabajo y los ámbitos de trabajo en los que desarrollan tareas profesionales de la Psicología.

La progresiva incorporación de un mayor porcentaje de personas al Mercado Laboral y la relevancia de la profesión en la realización de las personas está favoreciendo la incorporación de los psicólogos especializados en esta área.

### COMPETENCIA GENERAL

---

Hablamos del profesional de la Psicología que interviene en la interacción entre el individuo y la organización, es decir, tanto en la adecuación/adaptación del individuo al puesto de trabajo como en la mejora de las organizaciones y de éstas con su entorno.

El cuerpo profesional de este área es muy amplio, hablamos de diversos puestos de trabajo con denominaciones muy concretas, que parten de un mismo tronco común pero muy diversificado en sus ramas.

#### *1.- Organización y desarrollo de RRHH (62%)*

Es el área más estereotipada de un psicólogo/a en el perfil de Trabajo y Organizaciones. Comprende funciones variadas y complejas que pueden abarcar desde la selección de personal en sus diversas modalidades a tareas relacionadas con el desarrollo estratégico sectorial, que necesitan del conocimiento de las estrategias y desarrollo organizacional de la empresa.

#### *2.- Dirección y Gestión (38%).*

Se refiere tanto a la dirección propiamente dicha como al asesoramiento a la dirección en temas de gestión, dirección de recursos humanos, estrategias, ...

#### *3.- Condiciones de trabajo y salud (27%).*

Se tiende a actuar sobre la estructura organizativa para que los procesos de trabajo comporten menor riesgo.

#### *4.- Otras (8%).*

En Navarra no hay en estos momentos personas que se identifiquen en el área de investigación comercial y marketing, a pesar de que existen personas que realizan competencias relacionadas con la misma.



## RELACIÓN DE UNIDADES DE COMPETENCIAS

---

### Dirección general de la empresa.

Nos referimos aquí funciones que se pueden realizar desde la dirección o desde el asesoramiento a la dirección de la empresa. Plantea una visión estratégica de la misma, en la que el/la psicólogo/a interviene sobre grandes grupos de personas, que son las empresas.

Abarca competencias como organización, estructuras y procesos de trabajo (54%), desarrollo organizacional (54%), cambio de conducta organizativa (50%), sistemas de organización del trabajo(46%), asesoramiento a la dirección sobre políticas sociales, de marketing y de personal (42%), la definición de la cultura de la empresa (42%), cultura organizativa (42%), medición de resultados y del impacto en el grupo y en la organización (38%), establecimiento de sistemas de liderazgo (38%), reestructuración de plantilla y departamentos (35%), dirección y gestión de unidades organizativas en empresas y organismos (27%), responsabilidad general directa (19%) y política comercial (12%).

### Gestión de recursos humanos.

Dentro de este bloque hemos considerado oportuno el desglose de los diferentes servicios y/o tareas que que prestan y/o realizan los/as psicólogos/as.

- *Selección de personal.*

Es una de las funciones más realizadas por los psicólogos/as en este perfil profesional. Comprende tareas como la realización de entrevistas de evaluación y selección (77%), desarrollo de técnicas de entrevistas (73%), selección, evaluación y orientación personal y profesional (73%), realización de pruebas de personalidad (69%), realización de dinámicas de grupo y técnicas cualitativas para evaluación (65%), diseño y aplicación de instrumentos y técnicas de evaluación de personas (65%), realización de informes de evaluación de personas (65%), desarrollo de test psicológicos de valoración de habilidades y aptitudes (62%), realización de pruebas de aptitud (62%), procesos de adecuación al puesto de trabajo (54%), selección por competencias (46%), evaluación del desempeño (38%), dirección e implementación de programas de mejora cualitativa de los recursos humanos (35%), reconocimientos psicológicos en puestos especiales y trabajos nocturnos (23%).

Otras nuevas funciones que actualmente se están desarrollando en Navarra comprenden la intervención en la reubicación de trabajadores, la descripción de puestos de trabajo, la descripción del perfil de los puestos de trabajo, y la identificación de competencias.

- *Conflicto.*

El ámbito del conflicto y la negociación compete al profesional de la Psicología como experto en los aspectos relacionados con la comunicación.

Abarca la resolución de problemáticas individuales con incidencia laboral (54%), la negociación en el conflicto (50%), la determinación de factores críticos en el desarrollo del trabajo (42%) y el análisis de las necesidades en el trabajo (42%).



Diversas personas están trabajando ahora en la prevención e intervención en el acoso laboral (8%).

- *Motivación.*

La motivación de las personas en una organización podría integrarse dentro de la prevención de riesgos laborales y en el área de condiciones de trabajo y salud. El psicólogo realiza servicios como la valoración del clima y satisfacción laboral (54%), elaboración/revisión de los sistemas retributivos (42%), la elaboración de programa y de planes de motivación (38%), el establecimiento de líneas promocionales y de desarrollo profesional (35%), y la realización de pruebas de motivación (27%).

- *Orientación profesional.*

Puede considerarse como el asesoramiento prestado a las personas para resolver cuestiones referentes a su vida profesional, mediante funciones diversas como son el apoyo en la identificación y reconocimiento de competencias (50%), la información y la orientación profesional para la formación y para el empleo (42%), desarrollo de técnicas de búsqueda de empleo (38%) o la planificación y desarrollo de carreras profesionales (38%).

Otra función desarrollada en Navarra es el asesoramiento en movilidad de puestos de trabajo (4%).

- *Formación.*

Es un factor imprescindible para el desarrollo y la innovación en la organización. Para los profesionales de la Psicología comprende funciones que van desde la valoración de la necesidad de formación y el diseño y elaboración de programas formativos, hasta la docencia y la evaluación de los mismos.

Análisis de las necesidades formativas (73%), diseño de programas y acciones formativas (69%), organización de los programas de formación (54%), evaluación y medición de la eficacia de la metodología en la formación (50%), desarrollo de carreras profesionales (42%), establecimiento de líneas promocionales y de desarrollo profesional (35%) y docencia (12%).

- *Comunicación.*

Estamos hablando de la comunicación en sus dos alternativas: tanto las funciones relacionadas con la comunicación interna en la empresa, formal e informal (65%), como aquellas en las que se trabaja sobre la comunicación externa entre la empresa o entidad y su ámbito relacional (35%).

### Evaluación y mejora

Las organizaciones sufren cambios constantemente; los cambios requieren de un periodo de adaptación. El/la profesional de la Psicología puede manejar estrategias que faciliten la adaptación a los cambios. Análisis de las necesidades en el trabajo (38%) e introducción de nuevas tecnologías (15%).

### Salud Laboral y Prevención de riesgos laborales

Este es un campo en proceso de desarrollo y con un potencial por explotar. Nos referimos a las funciones que podría asumir un profesional de la Psicología en aspectos



referidos a las condiciones estructurales del trabajo y la forma de intervenir para prevenir riesgos, trabajando en el tratamiento y mejora de las condiciones.

Se llevan a cabo funciones en relación a la valoración del clima y satisfacción laboral (38%), salud, higiene y prevención de riesgos laborales (35%), mejora de las condiciones de trabajo (35%), desarrollo de programas preventivos (35%), seguridad e higiene en el trabajo (31%), desarrollo de estudios para la prevención de riesgos (31%), ergonomía (31%), detección e intervención en psicopatologías con inadaptación laboral (27%), programas/plan de motivación (23%), realización de pruebas de motivación (19%).

Otras actividades que actualmente se están realizando en menor medida son la evaluación, intervención e impacto de riesgos psicosociales (4%), la asistencia, evaluación y orientación psicológica (4%) y la evaluación de riesgos laborales (4%).

### Gestión de calidad

En calidad se observa un abanico de competencias en fase de desarrollo. En la actualidad se realizan tareas como la participación e implicación de los RRHH en la mejora continua y en la calidad (35%), intervención en el desarrollo e implantación de programas de gestión de calidad (31%), diseño y aplicación de instrumentos y técnicas de evaluación de productos (19%), realización de informes de evaluación y productos (19%), evaluación del potencial de productos (15%).

### Producción

La producción, entendida como la actividad central en cualquier empresa manufacturera, también cuenta con profesionales de la Psicología que asumen tareas como la realización de informes de evaluación y procesos (27%), el diseño y la aplicación de instrumentos y técnicas de evaluación de los procesos (19%) y la evaluación del potencial de procesos (19%).

### Auditorias

El profesional de la Psicología como auditor interviene en auditorias laborales y de RRHH (12%) y en auditorias de sistemas de prevención (4%).

### Marketing

Pobremente explotado en Navarra, abarca aspectos referidos a la manera en que se analiza un mercado, se ayuda en el diseño y materialización de la idea y se comunica sistemáticamente. Para ello se requiere la realización de actividades como son la investigación cualitativa y cuantitativa de mercados (8%), sondeos (8%), encuestas sobre gustos y costumbres de consumidores (4%), estudios sobre imagen y consumo (4%), marketing de producto (4%), estudios sectoriales (4%) y estudios de necesidades (4%).



## HABILIDADES, CAPACIDADES Y APTITUDES

<i>Habilidad de Escucha</i> <i>Habilidad de Comunicación</i> <i>Habilidad Social</i> <i>Capacidad de Planificación</i> <i>Adaptabilidad</i> <i>Autocontrol</i> <i>Empatía</i> <i>Liderazgo</i> <i>Capacidad de Innovación</i>	<i>Proactividad</i> <i>Dinamismo</i> <i>Capacidad de Organización</i> <i>Flexibilidad</i> <i>Resistencia a la frustración</i> <i>Asertividad</i>
---	---

## DESCRIPCIÓN DEL DESARROLLO PROFESIONAL

### Salidas laborales en Navarra

De las personas encuestadas mostramos en porcentajes en qué ámbito desarrollan su actividad laboral.

- Empresas privadas (65%)
- Instituciones y organismos públicos (54%)
- Empresas semipúblicas (23%)
- Empresas privadas (23%)
- Autónomo/Socio de empresa (19%)

### Métodos y técnicas

- Técnicas de evaluación y diagnóstico

El profesional de la Psicología en el área del Trabajo y de las Organizaciones requiere un buen dominio en la realización de entrevistas (100%) y en el manejo de pruebas psicológicas (73%). La observación directa también es un modo de evaluación y diagnóstico frecuentemente utilizado (69%).

- Técnicas de tratamiento e intervención

En una empresa, por ejemplo, un profesional de la psicología puede intervenir sobre el individuo, un grupo de personas o la propia organización. Las técnicas más utilizadas en estos ambientes son las cognitivo-conductuales (35%) o las de modificación de conducta (31%), si bien en las respuestas obtenidas se refleja una baja actividad de intervención o tratamiento.

- Instrumentos

Son frecuentemente utilizados las guías y protocolos de entrevistas (69%) y los sistemas de registro en observación directa (46%). Aparecen sistemas informáticos para la evaluación e intervención psicológica (19%).



### **Inventario de actividades para el desarrollo competencial.**

Tras la licenciatura, un 38% de las personas consideran básica una formación complementaria para desarrollar una actividad profesional. De estas respuestas, un 60% considera necesaria una especialización en Trabajo y Organizaciones. El 31% se decanta por una formación en Prevención de Riesgos Laborales, mientras que el 21% elige gestión de Recursos Humanos.

Para la mejora continua y el reciclaje formativo los encuestados consideran importante las reuniones profesionales y científicas (88%), la actualización bibliográfica, Internet, revistas, documentación... (85%), la consulta a otros profesionales expertos (77%) y las reuniones profesionales y científicas (65%).