



UNIVERSIDAD LATINA S. C.

T E S I N A

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

**“EL PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL CONTEMPORÁNEO
DENTRO DE LAS EMPRESAS MEXICANAS”.**

P R E S E N T A :

MELANIE MARLENE LÓPEZ MENDOZA

ASESOR: MIRNA ONGAY

CIUDAD DE MÉXICO NOVIEMBRE 2018



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Agradecimientos.

“Los desafíos son los que hacen la vida interesante, y superarlos es lo que hace la vida significativa”.

Joshua J. Marino

Ante todo, quiero agradecer a Dios por acompañarme en mi camino, dándome la oportunidad de poder comenzar, seguir y ahora terminar mi licenciatura. El concluir con esta etapa en mi vida, es un logro no sólo para mí, también lo es para mi gran compañera, la mujer de mi vida, a la cual le agradezco estar siempre ahí para mantenerme fuerte y constante. Esto es para tí.

Agradezco al hombre de mi vida, que siempre estuvo para darme ánimos y mostrarme que el trabajo constante es el camino al éxito, eres un ejemplo de trabajo y gran temple; y a mi tía Guadalupe por creer en mí, ser un gran ejemplo de la honestidad y el estudio, pero sobre todo por siempre apoyarme cuando más lo necesité.

Por último quisiera agradecer enormemente a la institución Universidad Latina, en la cual desarrollé mi determinación, perseverancia y carácter; a mis asesores de tesina Mirna Ongay y Alberto Arenas y a la Lic. Liliana Chimal, que sin ellos no hubiera podido concluir este proyecto tan importante.

A todos ustedes Gracias!!

INDICE.

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULOS:	
CAPÍTULO I EL PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL EN MÉXICO.....	3
1.1 Inicios de la Psicología.....	3
1.2 Psicología Organizacional.....	5
1.3 Psicología Organizacional Positiva (POP).....	11
CAPÍTULO II LAS EMPRESAS EN MÉXICO.....	17
2.1 Importancia de las PYMES en México.....	17
2.2 Tipos de empresas en México.....	21
2.3 Clima Organizacional en las empresas mexicanas.....	25
2.4 Los Factores Psicosociales y su relación con las empresas.....	31
2.5 Espectativas actuales sobre el psicólogo organizacional.....	35
2.6 Habilidades y Aptitudes del Psicólogo en el campo laboral.....	42
CAPÍTULO III DILEMAS EN LAS ORGANIZACIONES MEXICANAS.....	49
3.1 Evolución de la sociedad mexicana dentro de las organizaciones.....	49
3.2 Diversidad e igualdad como necesidad en las organizaciones mexicanas.....	57
3.3 Generaciones actuales y su impacto en las organizaciones mexicanas.....	63
3.4 Calidad de vida laboral como beneficio personal.....	68
3.5 Aportación del psicólogo organizacional al bienestar laboral y psicosocial en las empresas mexicanas.....	73
Conclusiones	78
Referencias	82

INTRODUCCIÓN.

El propósito del presente trabajo, es explorar el medio en el cual se desempeñan labores del Psicólogo Organizacional en México, pudiendo así, tener conocimiento del campo y permitirle al Psicólogo saber las actividades a realizar, los factores que se involucrarán e incluso hasta qué punto puede llegar dentro de las organizaciones en México.

En la actualidad, las empresas en México se enfrentan a grandes cambios debido a la globalización y a las diferencias que hay tan marcadas entre generaciones.

Para la economía mexicana, el desarrollo empresarial que brinda más recursos es el de las *PYMES* (Aguilar y Martínez, 2013), significando una oportunidad de brindar un crecimiento económico en México y un desarrollo del empleo debido a la solicitud de personal para operaciones, administración y personal externo que permita a las empresas ser competitivas en el comercio, resultando un bienestar en algunas esferas de la sociedad mexicana.

A lo largo de la investigación del tema presentado, se observó la relación directa del Psicólogo Organizacional con los factores psicosociales debido a la intervención de este en el recurso humano y se logró revisar la influencia de los factores psicosociales en el desempeño del capital humano como oportunidad de crecimiento en el mercado laboral mexicano, ofreciendo al Psicólogo la perspectiva correcta sobre la alta relación que tienen las condiciones de trabajo con la productividad para el buen o mal funcionamiento de las organizaciones; además, se exponen algunos de los dilemas actuales a los que se enfrentan las viejas y nuevas empresas en México y la manera en la que influye el Psicólogo Organizacional contemporáneo en la estabilidad, productividad y crecimiento de las mismas, sabiendo de antemano que la calidad de vida de los colaboradores mexicanos es la parte fundamental para lograr los objetivos actuales de las organizaciones.

El capítulo número uno El Psicólogo Organizacional en México, aborda el comienzo de la Psicología como disciplina, marcando las diferentes ramas que en la actualidad se encuentran estudiando esta disciplina. Expone el desarrollo de lo que hoy conocemos como Psicología Organizacional y las diversas disciplinas que se relacionaron para llevar a cabo las investigaciones necesarias. Dentro de este capítulo, se revisará la participación de la Psicología Organizacional dentro de las empresas para el estudio de los colaboradores, sus grupos ya sean grandes o pequeños, y el de la influencia de la organización como un todo en cada colaborador, y, sobre todo, lograr sobre pasar obstáculos para que la Psicología Organizacional se vuelva una disciplina que tenga relación con todas las disciplinas y sea necesaria dentro de las empresas mexicanas.

El capítulo dos Las empresas en México, expone la importancia que tienen las *PYMES* en nuestro país, debido a su aporte económico muy considerable. Se habla de más de 4 millones de pequeñas y medianas empresas dentro del país, llegando a producir un 72% de empleos para los mexicanos, aportando un 52% al Producto Interno Bruto (PIB) y generando un 95% de exportaciones del país (Carriedo Carlos, 2017). En este capítulo también se mencionarán las habilidades y aptitudes que debe tener el Psicólogo Organizacional y la importancia que tiene la relación de las empresas con los factores psicosociales y las expectativas que tienen las empresas sobre el psicólogo.

El capítulo número tres Dilemas en las Organizaciones plasma las experiencias que pasan las organizaciones debido al crecimiento veloz de la tecnología durante la segunda mitad del siglo XX, generando modificaciones en las sociedades como sus patrones de conducta o sus valores dentro de la sociedad. En un lapso de 100 años, México ha sido capaz de ver su gran transformación dejando atrás su forma agraria y convirtiéndose en una sociedad del conocimiento, haciendo amplio su uso de la nueva tecnología. Las organizaciones no sólo se enfrentan a cambios de nivel tecnológico, sino también la escala de valores, esto por las grandes diferencias que se han generado entre las generaciones pasadas y las nuevas (Gadow Fabiana, 2010). De la misma manera, se expondrán las aportaciones del Psicólogo al bienestar laboral y psicosocial dentro de las empresas mexicanas.

Capítulo I.

LA PSICOLOGÍA COMO DISCIPLINA.

1.1 Inicios de la Psicología.

Etimológicamente viene de dos vocablos griegos Psique (Psyche) que significa alma, espíritu, y Logos que significa tratado o estudio. Actualmente, la Psicología es una disciplina científica enfocada a estudiar el comportamiento intentando resolver las situaciones de la conducta, basándose necesariamente en hechos concretos, posibles de observar, medibles y sujetos a experimentación.

El nacimiento de la Psicología viene de la rama de la Antropología Filosófica, y se volvió en disciplina independiente al momento de convertirla en una disciplina científica. El cambio de la disciplina comienza en la antigua Grecia, donde se comienzan a detallar bases para la construcción de una Psicología científica desarrollando una nueva perspectiva del ser humano desde ésta.

El desarrollo de esta disciplina por su investigación en aspectos humanos y animales le generó una gran importancia y reconocimiento como ciencia. Con el paso del tiempo, se han podido desarrollar dos ramas que a su vez se dividen en diferentes ramas dentro de la investigación de la Psicología (Luque, 2016).

A) Psicología Teórica. Determina los Principios, Procedimientos y Leyes que permitan el estudio sistemático del comportamiento. Su preocupación principal es la descripción y explicación, llevando a cabo la aprobación de ciertas teorías.

- Psicología diferencial. Se enfoca en el estudio de las diferencias del comportamiento en relación al sexo, constitución física, nivel social, madurez, edad, normalidad, etc.
- Psicología social. Interesada por las facetas del comportamiento humano de acuerdo a influencias sociales dentro de grupos sociales, dinámicas y su individualidad. Se observa la influencia de los grupos en el individuo y la influencia del mismo en los grupos.

- Psicología del desarrollo. Investigación en el desarrollo de la conducta humana dentro de sus diversas etapas y estadios.
- Psicología animal. Interés por el estudio de la conducta animal de forma experimental, aportando conocimientos biológicos sobre las reacciones animales frente al medio y al hombre.
- Psicopatología. Observa las conductas que han sufrido alteraciones, desequilibrios, desajustes o trastornos.

B) Psicología aplicada. Se preocupa por la predicción y control del comportamiento humano.

Esta rama pretende solucionar la problemática diversa del hombre. Esta rama se subdivide en:

- Psicología clínica: realiza el estudio, identificación, diagnóstico, tratamiento y terapia de los trastornos, anormalidades o desajustes en el comportamiento humano.
- Psicología educativa: estudia y aplica las técnicas del aprendizaje y la enseñanza, con la finalidad de mejorar el sistema educacional.
- Psicología organizacional: relación directa con la producción, en búsqueda de una calidad. Trabaja en la optimización del trabajo y la efectividad en la selección del personal.
- Psicología comercial: aplica los mecanismos adecuados que permitan mayor rendimiento de las ventas de bienes o servicios. Utilizan la publicidad como mayor aliado para persuadir a los consumidores, e) Psicología Jurídica: es utilizada por magistrados para el tratamiento de las conductas ilegales y delictivas dentro de cualquier proceso jurídico, con la finalidad de aplicar las leyes.
- Psicología penitenciaria: se encarga de aplicar los procedimientos de readaptación social a los condenados a pena privativa de la libertad, obteniendo la readaptación de los internos.

En la actualidad la Psicología como disciplina necesita comprender la relación que se tiene entre el rumbo del desarrollo humano y la forma en cómo se realizan los procesos que la forman, es decir, analizar sobre el futuro de esta y partir desde el contexto en el que se desenvuelve.

1.2 Psicología Organizacional.

En este análisis, únicamente abordaremos la rama de la Psicología Organizacional desde sus inicios hasta su intervención dentro de las empresas en México, como parte del acercamiento al enfrentamiento del Psicólogo Organizacional Contemporáneo en México.

La Psicología aplicada ha tenido una serie de sucesos a lo largo de su historia, desde la antigüedad, los griegos han participado, analizado y descrito la forma ideal de organizar el trabajo por medio de otras disciplinas, pero hasta los últimos años del siglo XIX se desarrollaron departamentos académicos, libros, investigaciones, profesores y aplicación de la Psicología al área de las organizaciones.

En las décadas de los 30's y 40's la Psicología Industrial fue precursora de los estudios que en la actualidad llevamos a cabo como Psicología Organizacional. El enfoque que se tenía era muy limitado, a comparación de la visión sistemática que se tiene hoy en día (Arenas, 2013).

De los primeros interesados en la Psicología Industrial fue Frederick W. Taylor, ingeniero profesional. Taylor observa que tiene sentido rediseñar situaciones o escenarios laborales para lograr los objetivos organizacionales y sobre todo tener una mejor producción.

En el año de 1907 Taylor afirma que hay una forma óptima de realizar una tarea determinada. Mantiene un gran interés en encontrar esta forma óptima, y, además, que los empleados la realizaran de acuerdo a las instrucciones muy precisas. El enfoque que se tuvo desde el nivel individual y el de las organizaciones desarrolló el uso de los organigramas, estándares de trabajo, descripción de las tareas, diagramas de flujo, etc.

La meticulosidad con la que se necesitaban medir todos los aspectos del trabajo y la exacta programación de las actividades requería clara delimitación de todos los cometidos de los directivos. Estas responsabilidades tuvieron que ser divididas para desempeñarlas (Quiñones y Mateu, 1983).

Taylor desarrolla la teoría de la administración en 1911, y estudia a los colaboradores junto con sus puestos, convirtiendo a cada sujeto, grande o pequeño, en una cuestión de investigación científica (Arenas, 2013).

En la visualización de Taylor, el papel del hombre no fue ignorado, pero esto fue así debido a que no le permitía ser capaz de controlar la totalidad de la organización.

En sus afirmaciones, Taylor hacía referencia a las diferencias individuales, que jugaban un papel importante en los esquemas que proponía. Pero fueron los psicólogos empiristas destacados, de ese tiempo, los que ya se encontraban estudiando estas diferencias y en cuanto se encontró la forma de medida de las diferencias individuales se continuó con las clasificaciones y asignación de trabajo. Es el resultado de este trabajo lo que determinará lo que hoy conocemos como Psicología Industrial. En el momento en el que se comenzó con la medición de las dificultades individuales se comenzó con el análisis a la contratación de nuevo personal adecuado para los puestos. Para los mayoristas, la selección de personal se convirtió en una forma de tener una organización impecable, es decir, personas amoldadas a los requerimientos descritos de los puestos de trabajo.

Lo que hoy conocemos como pruebas psicométricas, antes eran conocidas como pruebas psicotécnicas. Estas pruebas eran utilizadas para la clasificación y colocación del personal militar, durante la primera y segunda guerra mundial, y lo objetivo de su utilización, durante las guerras, fue la credulidad e importancia que les generaron. En el momento en el que la selección de personal se combinó con la cuestión profesional, esto se vuelve muy importante para la promoción, incorporación de nuevos individuos, traslados, modificaciones, etc. de organizaciones que lo necesitaran. Es importante mencionar que durante el enfoque taylorista la actividad humana mejoró dentro de los trabajos, pero no se solucionó la problemática de la persona que trabaja (Quiñones y Mateu, 1983).

En el año de 1924, en el Western Electric Company, se realizó el experimento Hawthorne, por un periodo de 15 años, que cambió la perspectiva de la Psicología Industrial. Elton Mayo, Psicólogo Organizacional, teórico social y sociólogo, participante del experimento, puso de manifiesto las necesidades en sentido social como factor de satisfacción y buen desempeño en las organizaciones, comenzando con el enfoque a la importancia que tienen las relaciones humanas. En este experimento se mostraba que los objetivos del trabajo van en completa relación con los objetivos de la persona que realizará el trabajo y no en relación a las aptitudes exigidas por el trabajo relacionadas con las aptitudes del que realizará el trabajo. Se observó entonces, que no era el incentivo económico lo que lograba los objetivos, sino las relaciones humanas entre los individuos y las condiciones de trabajo que estos tuvieran (Quiñones y Mateu, 1983).

Diversas disciplinas se utilizaron para realizar las investigaciones necesarias, en ese entonces. Tanto la psicología aplicada, Psicología Industrial, Psicología de Negocios, Psicología Ocupacional, Psicología Organizacional, Psicología Vocacional, Psicología del Trabajo, Psicología de la Educación, Psicología Social, Psicología Clínica, Psicometría, Psicología Experimental, Ingeniería Industrial, Ciencias Políticas, Economía, Ciencias Administrativas y Antropología son algunas de las disciplinas que se relacionaron directamente con el crecimiento de la Psicología Industrial en sus comienzos y que en la actualidad siguen trabajando estrechamente (Arenas, 2013).

De acuerdo a Furnham (1967, citado por Arenas, 2013), la Psicología Organizacional estudia la forma en la que los sujetos se reclutan, seleccionan e interactúan dentro de la organización; la forma en la que las empresas están estructuradas formal e informalmente, hablando de áreas, grupos y equipos; la manera en como sean motivadas y recompensadas las personas, y cómo se generan y se comportan los líderes. Analiza la forma en la que las organizaciones influyen en los sentimientos, pensamientos y comportamientos de los colaboradores.

En México, el comienzo de la Psicología Organizacional fue por Ezequiel Chávez, quien en 1896 funda el primer curso de Psicología, en la Escuela Nacional Preparatoria, así comienza la sociedad de estudios psicológicos en nuestro país. A partir del año de 1916 se encuentran traducciones y adaptaciones de tests psicométricos, pero desafortunadamente se encuentra segmentada y reducida la investigación y el desarrollo de la Psicología en México por diversos grupos de poder. En 1950, se inicia la actividad profesional colegiada de la Psicología, destacando E. Chávez y E. Aragón. Desde aquí hasta el año de 1958, la Psicología se desarrolla como consecuencia del interés de instituciones estatales, jurídicas y educativas, debido a sus aplicaciones clínicas y psicométricas. Mientras que en el año de 1990 nace la Licenciatura en Psicología dentro del Tecnológico de Monterrey. Durante estos años, dentro de las mejores universidades de México, la especialidad o área académica por excelencia era la Psicología Industrial, hoy en día, Psicología Organizacional (Olivares y González, 2014).

Esta rama de la Psicología, es una ciencia no precisamente joven, como vimos anteriormente, y en la actualidad es necesario su desarrollo para brindar una mejor calidad de vida a los individuos y una mejor producción en las empresas mexicanas. Es necesaria la participación de la Psicología Organizacional dentro de las empresas para el estudio de los colaboradores, sus grupos ya sean grandes o pequeños, y el de la influencia de la organización como un todo en cada colaborador. Y lo más importante, lograr sobre pasar obstáculos para volverse una disciplina que tenga relación con todas las disciplinas.

La Psicología Organizacional aplica conceptos, habilidades, técnicas, conocimientos y metodologías basadas en la psicología enfocadas en contextos laborales. La finalidad de la aplicación de esta psicología es generar bienestar mental, ambiental, social, de salud y económico a cada empleado de la organización, no importando el puesto que desempeñe (Arenas, 2013).

El área de recursos humanos es el lugar de gestión para la Psicología Organizacional, pero también para otras disciplinas como Administración de empresas, Derecho, Ingeniería industrial e incluso niveles técnicos, asunto que genera amplia competitividad entre disciplinas.

Los procesos psicológicos individuales y grupales como la personalidad, motivación, toma de decisiones, percepción, aprendizaje, participación, actitudes, liderazgo, etc., son una importante aportación de la Psicología, aunque estos procesos psicológicos se relacionen con otras disciplinas.

El marco de referencia de la Psicología Organizacional tiene origen en la política, las ciencias sociales y administrativas. La verdadera contribución de la Psicología, debe de ser generada de forma singular por cada Psicólogo Organizacional dentro de la organización a la que pertenezca. Es importante que la Psicología Organizacional se ajuste a su realidad, a partir de un mejoramiento en la formación, la actualización del área y la investigación (Arenas, 2013).

La Psicología Organizacional se encarga del diseño, la fundamentación y la gestión de los diversos procesos que desarrolle una mayor eficiencia en los grupos y en las organizaciones. La meta fundamental de este tipo de psicología, y más en la actualidad, es mantener un equilibrio entre la vida profesional y la personal, además de brindar salud psicológica dentro de las organizaciones.

Es necesaria la aplicación de la Psicología Clínica en el escenario laboral. Al trabajar con jornadas, familias, pequeños grupos, industrias, instituciones, empresas, organizaciones, en el mundo laboral, en un contexto de comunidad, el Psicólogo Organizacional trabajará por mantener el respeto entre los colaboradores y al contexto cultural.

Es una ocupación multidisciplinaria, el mantener condiciones saludables y satisfactorias dentro de un trabajo, pero es necesario que la Psicología Organizacional preste atención al factor humano, como parte de su enfoque de trabajo. El desarrollar proyectos preventivos dentro de la organización para generar y mantener una higiene y seguridad, intervención psicológica a puestos especiales y jornadas nocturnas, detección, y si es posible, intervención en psicopatologías, por mencionar algunas actividades, es parte del desarrollo nato de la Psicología Organizacional, y en esto recae la importancia de su presencia y buen desempeño dentro de las organizaciones mexicanas (Olivares y González, 2014).

Al hablar de Psicología Organizacional, se implica al Psicólogo Organizacional. Este profesional realiza acciones adecuadas que promuevan buenas condiciones laborales. Las intenciones del Psicólogo deben de verse reflejadas en el mantenimiento de la salud laboral de los trabajadores. Es necesario transmitir la cultura y clima organizacional de la organización, generando diagnósticos que dejen ver mejoras en la empresa y se pueda contribuir en el cambio productivo de la organización.

Cada organización tiene su desarrollo de misión, visión y cultura organizacional. Sin la presencia de la Psicología Organizacional dentro de las empresas, sería difícil mantener un ambiente interno fuerte y con una cultura organizacional. Los individuos de cada organización determinan parte de la misma cultura al formar parte de esta organización. Al momento de interactuar durante las jornadas laborales, el personal comparte ideologías, actitudes, creencias, formas de pensar, principios y conductas, así como la forma de percepción de diversas situaciones que influirán en la toma de decisiones, dando como resultado, un ambiente organizacional competitivo.

En el proceso de globalización, urge el manejo efectivo y eficaz de los sistemas organizacionales y de administración de recursos humanos en las empresas mexicanas. Son necesarias las respuestas empresariales que den la posibilidad de supervivencia, de ser productivos.

1.3 Psicología Organizacional Positiva (POP).

Movimiento que toma sólidas tradiciones conceptuales y de investigación en la disciplina de la Psicología, este tema se va ampliando y genera nuevos temas para la cuestión de la investigación y la aplicación en las sociedades que se encuentran dentro de las empresas.

La Psicología Positiva busca brindar un bienestar emocional manejando emociones positivas. Dentro de las organizaciones, es necesario brindar objetivos vitales y no solo objetivos materiales, es decir, brindarles a nuestros trabajadores aspectos de inteligencia emocional que les permitan realizarse y servir a la empresa. La Psicología Positiva como herramienta dentro de las organizaciones, interviene por medio de conceptos ya conocidos como la inteligencia emocional, el manejo de las relaciones de pareja, la amistad, la optimización de las relaciones familiares, los pensamientos positivos hacia uno mismo, el desarrollo y contacto social, el empleo constructivo del tiempo libre, etc., y trata de apoyar en espacios con interacciones sociales constantes.

El origen de la Psicología Positiva fue en 1999, en Yucatán México, en la conferencia de Martín Seligman. En el año 2000, aparece el primer título de Psicología Positiva, y es considerado este artículo como el registro de aparición formal del término. Desde los primeros años del siglo XXI fue creciendo el interés por la Psicología Positiva, volviéndose un tema muy desarrollado. En el 2006 surge la nueva revista del Colegio de España "Papeles del Psicólogo", quien dedica un espacio para publicar un número monográfico sobre esta. El rápido crecimiento de este movimiento de la Psicología se debe a la amplia necesidad que se tiene por un bienestar emocional y de implementar programas que ayuden a reeducar a los individuos y generen buenos espacios dentro de las organizaciones (Caruana, Rebollo, Contó, Sanchis y Reina, 2010).

El trabajo que promueva el bienestar físico y psicológico se entenderá como trabajo saludable. En el contexto organizacional se sabe que la satisfacción en el trabajo, el compromiso con la organización y la implicación en el trabajo son el reflejo de la situación de cada individuo dentro de la empresa.

Las experiencias laborales se traducen en tipo de experiencias de salud mental y de afectividad satisfactoria en los empleados, esta es una de las tantas razones para creer en la relación que tiene el trabajo con el bienestar de salud en el trabajador y que repercuten las experiencias laborales.

El utilizar modelos de trabajo saludables como sistema dentro de las organizaciones mexicanas, significaría tener formas de trabajo que permitieran hacerlo de manera más positiva y agradable para los individuos. Si el objetivo de las organizaciones comienza con el tema de la productividad, la motivación es la que deben de agregar a sus contenidos de misión, visión y cultura organizacional. El que una empresa adopte con gran similitud a la Psicología Positiva para estudiar al trabajo y promover la importancia del entendimiento de los beneficios que puede generar el trabajo, sería una de las estrategias más funcionales para obtener los objetivos pactados.

En la actualidad, dentro de las organizaciones mexicanas, es necesaria una propuesta que permanezca vigente y sea apoyada para que el personal que labora en ellas tenga un bienestar en su esfera biopsicosocial. El mejorar la calidad de vida y el bienestar emocional, prevenir la aparición de trastornos mentales y desarrollar en los individuos competencias emocionales que sirvan para la vida cotidiana, son estrategias que pueden ser funcionales a nivel económico, social y de salud hoy en día. El modelo que la Psicología Positiva quiere diseñar es un modelo centrado en la promoción de la salud física y mental, con la investigación y desarrollo de las emociones positivas que en la actualidad se ha buscado estudiarlas con mayor atención.

La Psicología Positiva, considera que las emociones positivas pueden prevenir enfermedades, reducir la intensidad, duración e incluso aumentar un bienestar individual; para la Psicología Positiva, la salud es algo más que la ausencia de enfermedad, mientras que las emociones positivas son más que la ausencia de emociones negativas (Caruana, Rebollo, Contó, Sanchis y Reina, 2010).

En México tenemos una necesidad que va en aumento hacia un acercamiento positivo y novedoso que se concentre en las fortalezas de cada colaborador y del desempeño organizacional adecuado. Con gran rapidez la sociedad cambia, y junto con ella las organizaciones; estos cambios se reflejan en los puestos de trabajo e influyen en la salud, seguridad y bienestar de los colaboradores de la empresa.

Tenemos sociedades modernas, que solicitan servicios de organizaciones modernas, y estas organizaciones modernas esperan que los colaboradores sean proactivos, que su personalidad se caracterice por una responsabilidad, con habilidad de trabajo en equipo, proactividad, y que muestren interés por seguirse preparando. Los objetivos organizacionales sólo se pueden lograr con un impulso laboral sano, y no desde un estilo tradicional. Las organizaciones en la actualidad deben de considerar la salud del empleado como una meta y un objetivo que tiene que incluirse en las políticas organizacionales.

En el trabajo y las organizaciones, la Psicología Positiva, es conocida como Psicología Organizacional Positiva, y se ha definido como el estudio científico del funcionamiento de los individuos y de los grupos dentro de las organizaciones, así como la supervisión efectiva. El objetivo de la Psicología Organizacional Positiva es predecir, describir y explicar el funcionamiento productivo dentro del contexto laboral, optimizando y fortaleciendo la calidad de vida organizacional positiva. El nivel individual, interindividual, grupal, social y organizacional son niveles en los cuales se deben de centrar las organizaciones mexicanas para conseguir los objetivos planificados.

El Psicólogo Organizacional como parte de la Psicología Organizacional Positiva debe contar con conocimientos sobre motivación y vinculación psicológica al empleo, cómo conciliar ámbitos de trabajo, el papel que tienen las creencias positivas sobre las competencias de uno mismo, etc., además de ciertas características más para poder desempeñar sus propias metas como profesionalista (Cid, 2014).

Con las propuestas de la Psicología Organizacional Positiva se pretende promover el desarrollo de organizaciones positivas que apuesten por el desarrollo y promoción de la salud de sus colaboradores de forma comprehensiva, interdisciplinar y multicausal. Aquellas empresas que busquen la excelencia organizacional a la vez del éxito económico, que gozan de una fuerza laboral psicológicamente saludable y que es capaz de mantener un clima y una cultura organizacional positiva, serán las nuevas empresas positivas que surjan por la necesidad que genera la influencia de la globalización. Las empresas positivas se caracterizan por ser capaces de mantenerse en pie durante momentos difíciles o cambios en la organización sacando de ellos aprendizaje y fuerzas estratégicas. Sin duda este tipo de organizaciones saldrán adelante, dejando atrás, e incluso viendo desaparecer a otras que se reusaron a cambiar su administración de recurso humano (Salanova, Llorens y Martínez, 2016).

En la actualidad las empresas tradicionales dejaron de ser funcionales para las sociedades modernas. Precisamente la Psicología Organizacional Positiva concuerda con el nuevo enfoque que tienen las organizaciones de reforzar ambientes lo más equilibrados posible con la finalidad de conseguir el máximo desempeño de las habilidades individuales y la productividad de la empresa.

La Psicología Organizacional Positiva debe reeducar a los individuos de cada organización, no importando la jerarquía de su puesto. El Psicólogo Organizacional tiene que encontrar la forma de lograr abrir la perspectiva de aquellas organizaciones tradicionalistas que les cuesta adaptarse a los cambios por la globalización.

Este movimiento dentro de las organizaciones, explora y toca conceptos familiares debido a la relación que tienen con la Psicología (Cid, 2014). Dichos conceptos son los siguientes:

El optimismo: se entiende como una tendencia a esperar que en un futuro haya resultados positivos. El optimismo es un mecanismo que se encuentra presente para llevar nuestros sentidos y nuestras ganas de desarrollarnos a un nivel superior (Avia y Vázquez, 1998). Es necesario que el psicólogo organizacional impulse conductas motivadoras y retadoras en los empleados, de forma que se les haga una costumbre tomar una actitud optimista ante cualquier situación, permitiéndoles tomar decisiones adecuadas.

La resiliencia es un concepto más del modelo de la Psicología Organizacional Positiva. La resiliencia la podemos definir como la capacidad de mantener un funcionamiento adaptativo de las funciones psicológica y físicas dentro de situaciones de atención. Esta capacidad es el resultado de un proceso dinámico y de transformación que debe de ser constante para mantenerse. Hay características de la personalidad y del entorno que llegan a determinar la resiliencia, en el caso del área organizacional, trabajar con los empleados para que ellos sepan que pueden influir en lo que les sucede y creer que se puede aprender tanto de lo bueno como de lo malo (Cid, 2014).

El desarrollar en nuestros empleados un buen auto concepto y una sana autoestima dentro del campo laboral, logrará que de una forma más sencilla se maneje su resiliencia y esta contribuya al crecimiento de la organización.

La creatividad como concepto de la propuesta de la Psicología Organizacional Positiva, se define como la idea que junta todas las características novedosas y de utilidad al problema. La creatividad es vista como un cambio que requiere una conducta adaptativa, pero siempre bajo el conocimiento válido socialmente. Ante la creatividad es necesaria la personalidad abstracta, habilidades cognitivas, inclinación ante problemas abiertos, memoria con precisión, flexibilidad ante distintos puntos de vista, tendencia al riesgo, seguimiento a lo novedoso, tolerancia a la ambigüedad además de un manejo de teorías y técnicas, conocimiento exacto de paradigmas, y determinadas circunstancias culturales, sociales y recursos (Esquivias, 2004). La creatividad es una habilidad imprescindible dentro del mercado, y el identificar y preparar personal así, es una inversión de las empresas a largo plazo.

Un concepto más es la fluidez, esta se observa cuando los sujetos se encuentran fusionados con las actividades que realizan, dejando de lado al ambiente externo. La fluidez permite motivar a los empleados a seguir con sus labores a pesar de los factores externos que se puedan presentar, este concepto se encuentra relacionado con la plenitud de crear (Cid, 2014). Al momento en el que se utilicen estrategias que permitan que los trabajadores se sientan cada vez más fluidos en sus empleos, encontraremos individuos que sientan el control de sus vidas y acciones, que se sientan responsables de las decisiones que toman y brinden un buen desempeño dentro de las organizaciones mexicanas.

El último concepto partícipe en la intervención es el liderazgo, y se entiende como la acción de influir en la conducta de otro u otros individuos. Dentro de las organizaciones el liderazgo es uno de los factores estratégicos que logra que una organización triunfe. Por dicho motivo, en la actualidad es un tema de investigación saber cuáles son las características de los líderes exitosos y así las organizaciones recluten, seleccionen y preparen a su personal para tener mejores líderes en el país. Existe el tipo de liderazgo formal, es aquel que se asume por puestos y labores designados, como jefes o supervisores; y el liderazgo informal que es la capacidad de influir en los compañeros de trabajo sin necesidad de tener un puesto de mando (Cárdenas, 2013). Es importante que el psicólogo organizacional se mantenga al tanto del manejo del liderazgo dentro de la empresa, y que de esta manera genere un control de autoridad para que la organización permanezca sana y productiva.

Como observamos la Psicología Organizacional Positiva busca desarrollar habilidades a partir de sus emociones individuales, permitiendo identificar una motivación basada en el equilibrio de habilidades y labores a desarrollar. Esta acción se fortalece cuando se cuenta con los espacios de trabajo que brindan objetivos claros, una retroalimentación objetiva sobre el desempeño de las labores y una libertad de actuar ante diversas situaciones por medio de las habilidades y capacidades de tiene cada colaborador. La propuesta de utilizar a la Psicología Positiva dentro de las organizaciones en México, es una nueva posibilidad para las pequeñas y medianas empresas de lograr administrar a su personal.

Capítulo II

Las empresas en México.

2.1 Importancia de las PYMES en México.

Cuando hablamos de *PYMES*, nos referimos a las pequeñas y medianas empresas locales o regionales, con un sólo propósito, promover un desarrollo económico nacional. Estas empresas se caracterizan por contar con menos de 250 empleados contratados y por no contar con más del 25% de apoyo económico de otras organizaciones (Aguilar y Martínez, 2013).

Estas organizaciones nacieron como una fuente para suministrar el consumo de los habitantes de pequeñas poblaciones, pero hoy en día, no llegan a ser tan competitivas debido a su pequeña estructura, falta de capital y por consecuencia de tecnología.

Las PYMES en México, son de mucha importancia por los altos porcentajes económicos con los que contribuye, además de los empleos que generan, pero estas organizaciones enfrentan el tema de la globalización, por lo que desarrollaron una metodología estratégica dividida en dos etapas (Aguilar y Martínez, 2013):

1.- Visión estratégica: caracterizada por obtener una configuración de negocio sencilla, con herramientas de gestión que sean idóneas. Para armar esta estrategia es necesario iniciar por la razón de la organización para establecer una visión a futuro. Se determina la forma en que deben realizarse las actividades importantes (desarrollo de proximidad con los clientes, simplificación de la estructura organizativa y de los sistemas de decisión, mejora continua de los productos y procesos, y avance de métodos de aprendizaje como del nivel de flexibilidad de la organización).

2.- Análisis estratégico: ventaja competitiva como referencia principal para orientar la asignación del esfuerzo empresarial; limitación de recursos, tamaño y otras características que recomienden el desarrollo de métodos analíticos específicos con la finalidad de que su aplicación sea útil.

Para México, las pequeñas y medianas empresas, son el factor que brinda un aporte económico considerable, además de generar empleos para la población mexicana. Se está hablando de más de 4 millones de pequeñas y medianas empresas en México, que producen un 72% de empleos, aportan el 52% del Producto Interno Bruto (PIB), y realizan el 95% de las exportaciones de los países en México (Aguilar y Martínez, 2013).

A mi parecer, este tipo de empresas, tienen muchas ventajas para nuestro país, por su dinamismo, tienen las posibilidades de crecimiento y con el tiempo convertirse en empresas grandes. La misma movilidad que genera su crecimiento, involucra hacer crecer la planta de empleados con la que se contaba, he aquí que se generen los empleos, y con tanto crecimiento tienen la oportunidad de expandirse a otras regiones del país, contribuyendo al desarrollo local, por esto se convierten en uno de los motores económicos más importantes del país.

En la actualidad, las empresas en México se ven envueltas en el desarrollo de la globalización. Éste proceso a gran escala del crecimiento de la tecnología, el manejo de la información, costos, transportes, etc., lleva como consecuencia la existencia de muchas limitaciones para las pequeñas y medianas empresas que tratan de competir en el mercado.

En un tiempo, en el que es necesario cambiar e innovar para evolucionar en el mercado, el gobierno es pieza clave para generar oportunidades de aprendizaje para estas empresas y que de esta manera tengan una mejor organización, producción y crecimiento. De otra forma, seguirá siendo complicado que las pequeñas y medianas empresas puedan resistir la fuerte competencia con empresas mucho más grandes.

Por dicha presencia ante la economía del país, el gobierno mexicano ha diseñado y desarrollado diversos proyectos que apoyan la inversión, exportación y crecimiento de todas estas empresas. Dos ejemplos de lo mencionado anteriormente, son *Promexico* y *La Alianza Pyme*.

Promexico, funciona por medio de redes de exportación (REDEX) permitiendo el crecimiento de las empresas. Es un organismo del gobierno federal encargado de coordinar estrategias dirigidas al fortalecimiento de la participación de México en la economía internacional, esta es una red de exportación que está compuesta por un grupo de empresas mexicanas que trabajan en la industria, pero no tienen competencia entre ellas. Estas empresas se encuentran integradas en un grupo que les permite impulsar estrategias comunes para la promoción de sus propios productos en el mercado internacional, o para iniciar y aumentar las ventas al exterior, reduciendo costos y riesgos que todo esto implica. Este programa da su apoyo para lograr el proceso de exportación a empresas localizadas en nuestro país, encaminando la atracción de inversión extranjera. (Promexico, 2015).

El segundo programa *La Alianza Pyme*, apoya a pequeñas y medianas empresas, fue denominada así por *La Secretaría de Hacienda y Crédito Público* en el 2014. Este es un programa de apoyo financiero para estas empresas, y se establece a través de *Nacional Financiera* y el *Banco Nacional de Comercio Exterior*. Con este apoyo, las empresas tienen el acceso a créditos que van de los \$100,000 hasta los \$12 millones de pesos, y para las empresas exportadoras hay créditos de hasta \$40 millones de pesos. Todos estos créditos con tasas de interés fijas, desde el 7.5% hasta 9.5% (Revista Forbes, 2014).

Estos son sólo dos de los programas que ofrece el gobierno, y se vuelven evidencia del crecimiento y la importancia que han generado estas empresas para México, no sólo por su aportación a la economía en la actualidad, al crecimiento regional y local, sino también por el alto porcentaje de empleos que generan (Revista Forbes, 2014).

No sólo debemos prestar atención a los factores externos, ya que las empresas siguen teniendo un papel fundamental no sólo en lo económico, sino también en lo cultural, son las encargadas de crear y generar una cultura de valor, para que el empleador sepa gestionar las diversas competencias de cada uno de sus colaboradores y ayude a su autodesarrollo. En estas necesidades empresariales, entra la oportunidad del Psicólogo Organizacional para desarrollar sus características personales y habilidades que permitan a las empresas mexicanas poder administrar correctamente al capital humano y lograr una posición en el mercado, ya que no sólo es cuestión económica o de materia prima de donde venga el progreso de una organización (Aguilar y Contreras, 2015).

2.2 Tipos de empresas en México.

Hoy en día, las organizaciones se encuentran en un nuevo escenario, el cual tiene cambios constantes y apresurados que solicitan mucha flexibilidad y capacidad de adaptación a todas las exigencias de su medio ambiente. Las organizaciones deben de conocer el grado de madurez y la flexibilidad que se tenga en el momento de enfrentar una modificación, puesto que los cambios deben de entenderse como retos permanentes que pueden llevar al fracaso o al éxito de una empresa.

Dentro de la diversidad organizacional en México, tenemos dos tipos de empresas compitiendo en el mercado laboral, la empresa tradicional y la empresa moderna.

Por un lado, se encuentran las organizaciones tradicionales. Estas fueron planteadas en épocas pasadas, en las cuales su concepción de negocio es la cuestión económica. La idea que se tenía de empresa, está completamente relacionada con la capacidad de trabajo, con características de la época. Su administración tiene forma de pirámide, y cuenta con una división militar del trabajo; las decisiones, políticas y objetivos se encuentran centralizados, mientras que los espacios laborales son burocráticos y funcionan de acuerdo a reglas y departamentos. Llega a ser imprescindible la disciplina y el control físico de los colaboradores, además de que se encuentran mecanismos de penalización para disciplinar el movimiento y el tiempo (Cinfuentes, 2013).

Estas organizaciones se caracterizan por tener formas mecanicistas de operar. Se basan en objetivos según un proceso que tiene inicio en la alta dirección para ir bajando a las otras jerarquías. Los directivos se encargan de establecer los objetivos por medio de la autoridad formal. Las ideas que se tenían sobre el concepto de trabajo estaban completamente relacionadas con la capacidad de trabajo, y con características de esa época. Había una carencia en la visión global y el concepto de competencia no existía.

La imagen de los productos no era una estrategia del mercado, y hablando de la forma de distribución, esta funcionaba dentro de pequeños pasillos confiando en la tradición familiar o local, en vez de realizar una indagación del mercado. Una cuestión que se vuelve muy particular dentro de este tipo de empresas era el producir para vender y de ello adquirir ganancias económicas, pero estas producciones se enfrentaban a procesos manuales, con mano de obra completamente dedicada a desempeñar los oficios sin cuestiones de promoción, ascenso y mucho menos de una proyección (Cinfuentes, 2013).

Por el otro, encontramos a las organizaciones modernas, empresas que cuentan con varias unidades de operación diferentes, y cada una es dirigida por una jerarquía de ejecutivos. Una empresa moderna, emplea una jerarquía de mandos medios y altos directivos para controlar y coordinar las actividades laborales dentro de las unidades que tienen a su mando, generando una sociedad de negocios completamente nueva.

Estas empresas se caracterizan por interesarse en una calidad de vida dentro de las empresas, brindando acciones y proyectos; buscan una preservación del medio ambiente; promueven acciones éticas y hay vinculación y compromiso hacia nuestro recurso humano. Las empresas modernas permiten establecer canales adecuados de comunicación para que las políticas y objetivos establecidos se logren de forma eficiente, pero, sobre todo, proponen e intentan eliminar la duplicidad de trabajo que se tiene actualmente y evitar malos hábitos de salud en los trabajadores (Fernández, 2014).

Todas estas organizaciones dependen de la especialización de los conocimientos y de la transmisión de información. Se hace mucho énfasis en cuestiones como la eficiencia, la calidad e incluso experimentan la cuestión de cambio constantemente. Mantienen interés en generar beneficios sociales bajo actividades planificadas, organizadas, con una dirección y control. En la actualidad, podemos observar que las condiciones económicas, políticas y sociales obligan el cambio y crecimiento de las viejas y nuevas organizaciones en México. La nueva visión de las empresas pretende mantener un enfoque proactivo, que proyecte hacia el futuro.

Ante la demanda del crecimiento en las sociedades, el talento humano dentro de las empresas debe de ser creativo, multifuncional, seguro y orientado hacia los clientes, con flexibilidad, cooperativo, experto en negocios y enfocado a la calidad, para poder formar parte del equipo de trabajo.

Dentro del manejo de una organización tradicional, el trabajo del Psicólogo Organizacional se encontraba muy limitado y poco conocido debido al interés de los directivos y al manejo de la empresa. Hoy en día, el mismo crecimiento de las organizaciones solicita al Psicólogo Organizacional obtener mayor habilidad en el manejo y solución de problemas para ser capaz de involucrarse en las situaciones laborales que se presentan a lo largo de las jornadas (Fernández, 2014).

El Psicólogo que pertenezca a la empresa, deberá formar parte del plan de acción que se tenga, involucrando a los demás colaboradores para que participen. En una organización moderna, el Psicólogo Organizacional debe desarrollar actividades que dirijan a la planificación y ejecución de resoluciones a problemas sociales, técnicos y económicos.

Es importante considerar que las organizaciones no son las únicas participantes del cambio, también es necesario un cambio en la formación, en la respuesta y en las aportaciones de los profesionales que se encuentran desempeñando actividades dentro de las empresas. En el caso del Psicólogo Organizacional, se debe considerar las condiciones de las empresas mexicanas, si se trata de una empresa tradicional, pequeña o mediana, la cuestión económica y de materia prima, por mencionar algunas razones ajenas, que le permitirán al Psicólogo saber manejar las situaciones que se lleguen a presentar entre el capital humano y lograr desarrollar sus funciones dentro de las empresas para aportar al crecimiento de la productividad.

El Psicólogo Organizacional se involucra en el manejo del capital humano de las organizaciones, este requiere el diseño y la planificación de estrategias eficientes y poco costosas que permitan un cambio en las empresas mexicanas y obtengan un crecimiento comercial. Por dicho motivo está la importancia de que el Psicólogo sepa realizar los análisis necesarios para constituir un punto de partida en el proceso de cambio, sabiendo las fallas y necesidades de cada organización.

Dentro del nuevo contexto de las organizaciones modernas mexicanas, el Psicólogo se encuentra realizando análisis a las empresas para de ahí implementar una modificación. Cuando se realizan estos análisis, se obtiene información relevante, y es posible replantear y reflexionar sobre las cuestiones de intervención. La tarea del Psicólogo dentro de las organizaciones mexicanas deberá ser el buscar un cambio, una mejora de las situaciones que se presentan dentro de las empresas desde su misión, visión, y filosofía, para que estas se encuentren a favor de implementar nuevas estrategias de comunicación y manejo del capital humano, permitiendo el desarrollo de la empresa y del bienestar de los colaboradores. Considerando la experiencia e interés que tiene el Psicólogo Organizacional en el comportamiento humano y sabiendo la relación tan estrecha que tiene el comportamiento con el crecimiento de la producción en las empresas, es necesario que las organizaciones se actualicen en su actitud de dirigir a los colaboradores (Fernández, 2014).

Hoy en día, el impulso y crecimiento de las viejas y nuevas empresas es necesario para el desarrollo de las mismas en el mercado. El compromiso que debe de tener todo el personal es verdaderamente necesario, para lograr el crecimiento, la permanencia y la competitividad en el mercado laboral, brindando condiciones adecuadas al personal y a la sociedad en general.

La necesidad de cambio y transformación en las organizaciones es fundamental para lograr su supervivencia, y es aquí donde el Psicólogo tiene la oportunidad de desempeñar un papel con el que será cómplice en la gestión del cambio, aportando desde su punto fuerte que es la Psicología Organizacional. Todos estos cambios, buenos o malos, impactarán directamente en la cultura organizacional, impulsando modificaciones hacia los nuevos estados que se desea alcanzar.

2.3 Clima Organizacional en las empresas mexicanas.

El concepto de clima laboral u organizacional fue introducido al área de Psicología Organizacional por Gellerman en el año de 1960. Dicho concepto se encontraba instruido por dos escuelas importantes, la Gestalt y la Funcionalista. Para la escuela Funcionalista el pensamiento y comportamiento de un individuo depende del ambiente en el que se encuentre, además de que las diferencias individuales tienen un papel importante en la adaptación que tenga el individuo. Mientras que para la Gestalt los individuos entienden el mundo en el que se encuentran basados en criterios percibidos y deducidos, por dicho motivo estos se comportan en función de la manera en la que perciben su realidad.

En encuestas de salida que se realizaron a empleados que se dan de baja en una empresa de comida rápida al norte de México, han arrojado que la razón principal de su separación con la empresa es básicamente por insatisfacción laboral con un 38%. De los empleados que señalaron a la insatisfacción laboral como razón de partida, un 40% afirma que es por maltrato de algún mando medio, el 20% por clima laboral y un 13.3% por falta de capacitación y calidad de vida (Mares y Mendoza, 2016).

Para Chiavenato (1999), el término clima organizacional conforma el núcleo de una organización, e involucra diversos aspectos de las situaciones como la organización, las políticas, la tecnología, metas operacionales, reglamentos internos e incluso las actitudes, sistemas de valores y maneras de comportamiento social que son motivadas o castigadas (Abello y Lozano, 2013).

Este ambiente es generado y percibido por cada individuo dependiendo de las condiciones en las que se encuentre su proceso de interacción social y la estructura organizacional que se relaciona por sus diversas variables, motivación, liderazgo, control, objetivos, etc. Estas condiciones orientarán sus creencias, su grado de participación, actitud y percepción,

determinando el comportamiento, satisfacción y nivel de productividad de cada trabajador. Entonces, podemos definir como clima laboral al ambiente que rodea al personal de una empresa y que tiene como características la cultura, factores ambientales y psicológicos. Éste se vuelve parte fundamental ya que hablamos del sitio en el cual se desempeñan las labores cotidianas de todo nuestro personal (Mares y Mendoza, 2016).

Consideramos que un clima laboral adecuado permite que los empleados desempeñen sus labores de forma eficiente, de lo contrario, se llegará a presentar una insatisfacción laboral. El trato con jefes inmediatos, compañeros de trabajo, los espacios físicos, condiciones de trabajo, calidad de vida y las relaciones con personal externo son factores que influyen en el clima laboral, por lo tanto, es preciso generar ambientes sanos y confiables, que de este modo se vea reflejado el desempeño productivo de cada empleado y de la misma organización.

Si hablamos del clima laboral entonces hablamos de interacciones entre los individuos directamente relacionados con las organizaciones mexicanas y que se realizan diariamente, las cuales son medio para las experiencias y la percepción que nuestros colaboradores tengan de la empresa y sus labores. Estas experiencias terminan influyendo en el rendimiento, en la salud y en el ambiente de trabajo. Diversos estudios han arrojado que una serie de factores psicosociales influyen directamente en la salud y rendimiento laboral, sobre carga de trabajo, conflicto con la autoridad, desigualdad en salarios, mala utilización de habilidades, nula seguridad en el empleo, malas relaciones laborales, peligro físico, etc., estos, son algunos de los factores psicosociales que se han identificado (Abello y Lozano, 2013).

Podemos comprender entonces que, la calidad de vida laboral, está completamente ligada a la satisfacción que tengan los empleados, esta calidad de vida, está conformada por las condiciones relacionadas con los horarios, los beneficios y servicios, el sueldo, las oportunidades que den de estudiar, las interacciones humanas, etc.

Estas condiciones son relevantes para la motivación y satisfacción laboral, brindando experiencias de trabajo positivas e integradoras del personal a la empresa, donde cada trabajador se sienta contemplado dentro de la organización para mejorar su desempeño y la proactividad de este en todas sus labores, siendo un elemento que aporte productividad a la empresa que pertenezca.

Un clima laboral adecuado, permite brindar espacios con buena higiene y colaboradores sanos. El mantener a su personal ubicado, y con esto nos referimos a saber las condiciones en las que se encuentra, si se relaciona adecuadamente, si se desempeña positivamente en sus labores, jornadas laborales, conocer sus habilidades, oportunidades de crecimiento, trayectos de las instalaciones a casa, etc., son factores externos e internos que influyen en el comportamiento de cada uno de los trabajadores, y que con el paso del tiempo llegan a ser negativos para el desempeño del empleado, por simples que se vean.

Dentro de las organizaciones existe una relación compleja entre el clima organizacional y los riesgos psicosociales, originado a que el clima puede variar en los empleados sometidos y en los administradores que son parte importante de las políticas e instrucciones de la organización, por las cuales todos los trabajadores tienen una guía para sus labores. De esta manera, los factores de riesgo psicosocial influyen de forma negativa en las interacciones que mantiene el empleado dentro de la organización, deteriorando al clima organizacional (Abello y Lozano, 2013).

Realmente es importante que el psicólogo organizacional ubique estos factores de riesgo, de no ser así, dichos factores pueden generar malas condiciones para el personal. Se debe contemplar la relación del objetivo de obtener un bienestar social y personal de los empleados, además de una calidad en su trabajo y una buena productividad en la organización (Abello y Lozano, 2013).

Para las empresas, la sociedad es considerada como el sistema más amplio, que limita, pone condiciones y la transforma, todo esto generado por el entorno con el que se interacciona frecuentemente de forma que contribuya a una mejora continua del sistema de gestión de calidad (Segredo Pérez, 2013).

Teniendo malos ambientes laborales, es posible percibir una conducta de agresividad reflejada en las constantes interacciones entre los colaboradores que ocasiona graves repercusiones para la misión y objetivos de cualquier empresa. No debemos olvidar, que la relación del éxito que tenga una empresa con la constancia de este, proviene de conductas sociales positivas generadas entre y por los empleados.

Es primordial que los ambientes laborales sean espacios benéficos para todos los colaboradores, ya que actualmente se han presentado diversos casos de ansiedad, depresión, disminución de la vida personal, molestias psicosomáticas e insatisfacción en el trabajo. La salud de cada uno de los individuos dentro de las empresas es situación que afecta a micro y macro escala, pérdidas monetarias y de capital capacitado para las empresas, deterioro de salud que presentan trabajadores mexicanos y que terminan solicitando apoyo al gobierno del país.

Diferentes autores, entre ellos Baro y Neumann, informaron que la agresión de manera verbal, indirecta y pasiva, son formas encubiertas en las organizaciones que utilizan los profesionistas y les permite causar daño a los demás empleados y/o violar las reglas de la organización. Análisis realizados a la supervisión abusiva dentro de las organizaciones en México reflejan un 31.2% de empleados.

Cuando hablamos de supervisión abusiva, nos referimos a la evaluación subjetiva del subordinado referente a la participación del supervisor en constantes comportamientos hostiles verbales y no verbales, sin contacto físico. La personalidad, factores contextuales como la percepción de los compañeros de trabajo, el ambiente de trabajo, sobresalir de los demás en lo laboral, incluso la demografía, son las diferencias individuales entre el subordinado y el supervisor que influirán en dicha situación. Un ejemplo del comportamiento en la supervisión abusiva son la culpa mal dirigida, el tratamiento del silencio, o el ridículo público (Hernández, de Jesús y Aguilar, 2013).

La percepción del clima organizacional se relacionará con la persona y las características, objetivas, del ambiente de trabajo, tales como procedimientos, políticas formales e informales y prácticas. Dentro de las organizaciones, puede existir un gran número de climas organizacionales, y todos ellos hacen referencia a diversos aspectos del medio ambiente, a la situación social en el trabajo.

Si hablamos de organizaciones, hablamos de grupos de trabajo, en los cuales el clima organizacional es definido por la percepción compartida entre los colaboradores, las políticas organizacionales formales e informales, procedimientos, rutinas y prácticas. Son las interacciones sociales, las que precisamente dan origen a la percepción de un clima organizacional, por medio de tipos de actitudes, comportamientos entre los individuos de la empresa y cogniciones. Por toda la influencia que tiene la percepción de los colaboradores, es importante evitar modelos agresivos, tratamientos aversivos, incentivos para el comportamiento agresivo, etc. que únicamente refuerzan el comportamiento negativo en los trabajadores generando y alimentando un clima organizacional agresivo y nocivo para la salud (Hernández, de Jesús y Aguilar, 2013).

El Psicólogo Organizacional debe de tener las habilidades adecuadas para poder manejar a empleados que no sean capaces de adaptarse a las políticas y cultura de la organización reflejando sus actitudes, comportamiento y acciones. Cuando el Psicólogo Organizacional selecciona a sus candidatos y estos comienzan a pertenecer a la empresa, la mayoría de ellos adaptan sus comportamientos, creencias y actitudes que van de acuerdo a la misma. De esta manera es como se motiva o desmotiva a cada individuo que pertenece a la organización y se crea un clima saludable o negativo.

No importando el aporte económico que las *PYMES* realicen, muchas de estas no logran estabilizarse ni desarrollarse como se quisiera. La tasa de éxito que se tiene en México, se encuentra por debajo de la media mundial con un 25% y 30% (Hernández, de Jesús y Aguilar, 2013). Una razón que influye en el fracaso de dichas organizaciones es definitivamente las condiciones del clima organizacional, el cual llega a ser de muy mala calidad por la falta de habilidades para poder manejar e integrar las creencias y cultura de los colaboradores con la misión, visión y cultura de la empresa.

Es importante recalcar que en las pequeñas y medianas empresas no se cuenta con un número mayor de 250 empleados, y que por dicha razón el control, la presión, y las relaciones formales e informales cuentan con características diferentes a las de un ambiente con un número más elevado de empleados, como llega a ser en las empresas grandes (Hernández, de Jesús y Aguilar, 2013).

En las *PYMES* existe una cuestión desfavorable y es que la mayoría de las investigaciones sobre clima organizacional y satisfacción se han realizado en empresas grandes y hacia mandos medios, además de las malas prácticas informales de gestión por parte de los recursos humanos, interfiriendo en la productividad y competitividad de la *PYME*.

Para obtener un clima organizacional adecuado, el Psicólogo Organizacional llega a encontrarse, en muchos momentos, con dilemas respecto a lo complejo que se vuelve encontrar una sola postura u opinión correcta, además de ser poco favorable seguir con las mismas prácticas y políticas dentro de las organizaciones. El Psicólogo Organizacional debe aportar con su tolerancia a la ambigüedad y análisis para elegir y actuar, con responsabilidad y calidad humana, poder contribuir en el cambio que las empresas, a su vez, también tienen que generar. Si el Psicólogo logra visualizar soluciones dentro de estos dilemas, tendremos un profesionalista generador de ideas y pensamientos, capaz de propiciar el diálogo entre los colaboradores y motivar la creatividad, participación y satisfacción de todos los empleados.

2.4 Los Factores Psicosociales y su relación con las empresas.

Un estudio publicado por la consultora en capital humano Saratoga y la firma PwC, arroja que el porcentaje de rotación de personal en México, hablando en general, es del 17.8%. Esta rotación de personal no beneficia para nada a las organizaciones ya que produce únicamente pérdidas monetarias y de personal capacitado (Saratoga, 2015).

Hemos visto anteriormente, que las empresas mexicanas forman una parte importante en la economía del país, pero a su vez, éstas representan parte esencial en la calidad de vida de los individuos que laboran ahí. Por dicho motivo mencionamos que todo trabajador que pertenezca a una organización debe de ser considerado como parte importante para el buen funcionamiento de dicha empresa.

Debemos comprender como Psicólogos, que el hecho de que un empleado salga de la empresa no únicamente se refiere a la cantidad salarial que está buscando, sino también al ambiente y crecimiento laboral en el que se encuentra. El no mantener una atención e investigación del personal de cada empresa genera muchas veces una alta rotación de personal.

El tener un porcentaje nulo de rotación nos muestra un estancamiento donde no entran individuos con conocimientos y experiencias nuevas, y los empleados ya existentes tampoco salen. Pero tener una rotación elevada también es desfavorable ya que se vuelve complicado concretar inducciones, no hay una integración de los individuos por la velocidad con la que entran y salen de la organización (Mares y Mendoza, 2016).

Es necesario entonces manejar un equilibrio dentro del personal de las empresas mexicanas, que si bien hay rotación sea por estrategias de la organización y no por malas condiciones laborales. Y esta llega a ser una misión compleja para el Psicólogo Organizacional ya que los factores externos e internos de cada empresa son ajenos al Psicólogo.

Dentro de toda empresa encontramos al área de Recursos Humanos, que tiene como función reclutar y seleccionar al personal más adecuado para las necesidades de la organización y las vacantes solicitadas.

Este proceso de reclutamiento y selección puede favorecer a la rotación de personal, es decir, es necesario que haya movimientos internos en la empresa, pero de una forma estratégica. Con el reclutamiento interno consideramos a empleados que ya llevan un tiempo laborando en la organización pero que pueden ser promovidos dándoles la oportunidad de desarrollarse y obtener experiencia de otros puestos, con esto se genera una motivación en los individuos haciéndolos sentir parte de la empresa y por lo tanto tomados en cuenta (Mares y Mendoza, 2016).

En la actualidad las empresas mexicanas viven una competitividad diaria, que les pide ofrecer ventajas apropiadas para poder competir ante sus clientes. Pero es necesario que las organizaciones brinden herramientas a su personal para que éstos se sientan capaces de realizar sus labores.

Las organizaciones están obligadas a desarrollar a su personal, evaluar frecuentemente a los individuos y así medir el desempeño de las diversas áreas para lograr identificar los puntos que se necesitan reforzar. De otra forma dichas evaluaciones también pueden beneficiar para saber de aquellos empleados que realizan bien su trabajo y motivarlos de alguna manera (Mares y Mendoza, 2016).

En el presente las empresas mexicanas se encuentran en un proceso de cambio e innovación constante. Todos estos cambios generan movimientos internos, desde la redirección de los objetivos de la empresa, hasta la cultura o filosofía que ésta tenga. Estos cambios siempre serán con la finalidad de renovar a la organización, ser competitivos y llegar a mantenerse en el mercado.

Pero todas las transformaciones deben de generarse manteniendo en cuenta la salud y beneficio de los trabajadores.

Aquí entran en juego los factores psicosociales, los cuales definimos como toda condición presente en una situación laboral, que esté completamente relacionada con la organización, contenido y realización del trabajo o tarea, pero con la capacidad de afectar el desempeño del trabajo y la salud del empleado (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo).

La Organización Internacional del Trabajo señaló que en 2013 los riesgos comunes que se generaban dentro de las organizaciones en México disminuyeron gracias a los aportes técnicos, la mejor normatividad y a la seguridad que se ha implementado, pero de forma considerable se siguen notando afectaciones en los trabajadores, ahora hay un aumento en los nuevos tipos de enfermedades profesionales, ya que no hay una aplicación de medidas preventivas ni un control adecuado (Hays Reporte Laboral México, 2016).

En el 2016 la misma organización (OIT) por medio del marco del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo informó que los factores de riesgo psicosocial son un problema que afecta a todos los países, todas las profesiones y a todos los trabajadores, tanto a países desarrollados como en pleno desarrollo (Hays Reporte Laboral México, 2016).

Cuando hablamos de riesgos psicosociales nos referimos a las características de la tarea por su cantidad, complejidad o aprendizaje de la tarea; por la estructura de dicha organización, es decir, por la claridad de jerarquías, relaciones personales, etc.; por características del trabajo, o sea, el salario, estabilidad en la organización, diseño del lugar de trabajo; características de la empresa, imagen social, tamaño, ubicación y por la organización en el tiempo de trabajo, aquí se considera el tipo de jornada, descansos y turnos del empleo (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo).

Señalado a qué nos referimos con factores de riesgo psicosocial podemos ver que dichos factores se relacionan directamente con aspectos familiares y cotidianos en nuestros trabajos y que día con día generan una inestabilidad en los individuos al grado de perjudicar el desempeño laboral, el estado de salud y desencadenar en una rotación de personal dentro de las empresas, dejando vacantes y pérdidas para éstas.

Por tales motivos, para trabajar y disminuir a los factores de riesgo psicosocial se exige un compromiso del Psicólogo Organizacional dentro de las empresas para fortalecer la seguridad y por ende la salud en los trabajos, que de esta forma se permita tener un trabajo decente y digno. Pero también se necesita del compromiso de trabajadores y empleadores, y esto es hablando de su responsabilidad en el campo y propiciar un desarrollo cultural enfocado a la prevención de riesgos de trabajo en esta sociedad mexicana.

Siendo que los factores psicosociales implican interacciones entre los sujetos del entorno, la organización, las características de cada trabajador, su cultura, las características de las condiciones que se le ofrecen de trabajo, necesidades del trabajador y sus situaciones personales fuera de la organización, debemos de enfocar mucho de nuestro desempeño como psicólogos a mantener un bienestar constante y estable dentro de las organizaciones en México (Abello y Lozano, 2013).

Para el Psicólogo Organizacional, llega a ser compleja la tarea de abarcar y equilibrar las variables con las que cuentan los factores de riesgo psicosocial, debido a que sus diversas variables no sólo se generan del entorno laboral, sino que, además, influyen las variables personales de cada individuo, como la motivación, sus actitudes, su percepción, la formación que tenga, su experiencia, capacidades y recursos profesionales y personales de cada uno. Por ello, es básico que el psicólogo organizacional contemple las diversas variables, la personalidad y la situación en las que esté envuelto nuestro trabajador ya que influirán en el tipo de percepción y de respuesta que nos brinde, tanto en el desempeño de sus labores como en sus interacciones dentro de la organización.

En la actualidad, es necesario que toda organización se dé cuenta que no es posible mantener una misión y visión antigua para el personal con el que cuenta en la actualidad. Los tiempos han cambiado y con ellos sus generaciones, es debido modificar la visión de administración de una empresa. Es momento de pensar en generar proyectos de trabajo en donde la satisfacción, calidad de vida y salud de nuestro recurso humano sean la base de partida para estrategias que lleven a una gran competencia en el mercado.

2.5 Expectativas actuales sobre el Psicólogo Organizacional.

El término como Psicólogo Organizacional no fue así desde los principios de la Psicología Organizacional, de primera instancia, se les dio el nombre de psicólogos industriales. Dichos psicólogos consideraban que su trabajo consistía en elevar la eficacia de los empleados dentro de las organizaciones. Cuando se realizó la Primera Guerra Mundial, la ocupación de los psicólogos fue reclutar personal militar, y se dejó el campo organizacional. Al término de las dos guerras, el papel del psicólogo cambió y fue necesario revalorar el concepto de trabajo, modificando la intensidad en el orden y las reglas, además, comenzando a considerar importantes las relaciones humanas (Furnham, 2001).

En la actualidad el Psicólogo Organizacional dentro una empresa tiene diversos deberes y actividades que se relacionan directamente con el personal que pertenezca a esta. Actividades como la selección y capacitación de personal, son las más conocidas, pero un Psicólogo Organizacional debe de generar resultados que sean visibles en cada espacio dentro de la organización. Análisis como requerimiento de puestos de trabajo, determinación de factores críticos en el desarrollo del trabajo, evaluación del personal, diseño y aplicación de instrumentos y técnicas de evaluación, etc., son actividades que demandan la habilidad y preparación del profesional.

En México, el Psicólogo Organizacional tiene diversos factores en contra que le limitan para poder realizar sus deberes dentro de su campo de trabajo. Desde la cuestión académica como estudiantes hasta la cuestión política del país, generan un impedimento en muchos logros que puede desarrollar un psicólogo dentro de su área como profesional.

Una de las cuestiones que se ha venido presentando en los últimos 20 años es el recurrir continuamente a los outsourcing. La mitad de las teorías que se tenían sobre la Psicología Organizacional en los años de 1970 a 1990 cambiaron por el apoyo de los outsourcing. Lo que conocemos como administración de recursos humanos y comportamiento

organizacional, son ahora prácticas poco utilizadas por las organizaciones, y esto se debe a las empresas llamadas outsourcing, que su trabajo es contratar y administrar al personal que labora ahí, es decir, las contrataciones ya no son directamente por la empresa que requiere los servicios, sino el outsourcing que se encarga de mandar personal adecuado de su plantilla para ocupar las vacantes (Olivares y González, 2014).

En 1990 fue la integración de los outsourcing como parte de los procesos de contratación de las empresas. Los argumentos que se dieron ante tal cambio fue la necesidad de productividad, pero la única verdad es que en todos estos años que se viene llevando acabo, se ha notado nulo crecimiento, debido a la falta de importancia que se le brinda a los empleados y la falta de integración de éstos a la empresa, generando cantidades considerables de rotación de personal.

En muchas ocasiones, las ofertas de trabajo solicitan al Psicólogo Organizacional de forma simultánea con otras disciplinas. Esto se debe a la nula identidad que genera el psicólogo profesional delante de los empleadores, además de ser considerado el que otros profesionistas pueden desarrollar el trabajo de un psicólogo.

Este es otro factor con el que se encuentra el Psicólogo Organizacional, a la hora de realizar sus labores es la competencia que tiene con otras disciplinas que se desarrollan en su campo. La verdad es que el hecho de la educación influye mucho, el psicólogo tendrá que prepararse lo suficiente para tener las herramientas y habilidades de otras disciplinas y lograr trabajar con ellas en equipos de alta efectividad para desarrollar conocimientos nuevos y lograr ser competitivo delante de cualquier profesión y situación, de modo que los resultados del psicólogo hablen de la necesidad de la empresa por su desempeño (Olivares y González, 2014).

Los psicólogos están siendo un factor importante dentro del mundo organizacional. Como profesión llega a mantenerse entre las disciplinas funcionales que trabajan para las empresas, pero es necesario que el Psicólogo Organizacional mantenga una educación constante y logre no ser desplazado de sus labores organizacionales.

El trabajo multidisciplinario que tiene el Psicólogo Organizacional con otras disciplinas es nombrado como comportamiento organizacional, y esta es una nueva propuesta de trabajo dentro de las organizaciones en México. La nueva propuesta estudia factores determinantes de la conducta en las organizaciones, estructura, individuos y grupos, es decir, estudia el comportamiento de los colaboradores dentro de las organizaciones por medio de ciencias que estudian a las empresas, generando nuevas formas partiendo de un trabajo multidisciplinario.

Este tipo de trabajo multidisciplinario presenta una cuestión desfavorable debido a que el marco teórico que se debe de seguir no comparte paradigmas con las disciplinas de Pedagogía, Administración, Psicología y Comunicación. Sería importante, que cada vez más, se unieran universidades que impartan estas disciplinas, para formar ciertos rasgos en común (Olivares y González, 2014).

Para realizar un marco teórico multidisciplinario, se utilizó el análisis de la Teoría General de Sistemas de Bertalanffy en el año de 1940. Esta teoría se diseñó con la finalidad de dar un marco teórico y práctico a las ciencias sociales y naturales. La forma de ver la realidad debido a esta nueva teoría, influyó en la Psicología, ya que el Modelo de Sistemas brindó una forma holística de observación que reveló fenómenos que se desconocían y estructuras de alta complejidad. Era una nueva forma de ver las realidades.

Cuando hablaban de la Teoría General de Sistemas, se comprendía como sistema, a un conjunto de elementos que interaccionan entre sí. En la cuestión de sistemas de individuos, la definición de sistema habla de cómo un conjunto de individuos con mitos, reglas e historia, siguen un fin en común. Todo sistema se conforma de un aspecto estructural y un aspecto funcional. Estos sistemas pueden ser empresas, familias, parejas o cualquier grupo de individuos. Dicha Teoría tiene tres niveles de complejidad: 1. Sistema, hace mención a la totalidad de los individuos; 2. Supra sistema, es el medio que rodea al sistema; 3. Subsistema, son los que componen al sistema (Bertalanffy, 1968).

Dentro de la organización, se comprende que hay una unidad social de individuos, que puede encontrarse de forma individual, grupal o institucional, y todas estas se interrelacionan de forma sistemática. El objetivo del comportamiento organizacional es equilibrar y establecer la relación que hay entre los tres niveles mencionados, con la finalidad de entender a la organización.

Pero es necesario el trabajo multidisciplinar para poder trabajar con claridad cada uno de los niveles (Olivares y González, 2014).

El estudio y manejo del comportamiento organizacional ha ido tomando impulso debido a sus objetivos muy favorables para las organizaciones en México.

Es necesario que el Psicólogo Organizacional tenga un perfil especialista en comportamiento organizacional. Debe de contar con habilidades para desempeñarse en equipos o grupos, debe desarrollar interés por la teoría y una gran habilidad de abstracción, mantener un estilo de comunicación asertivo, ser capaz de negociar esquemas de trabajo y asignaciones del mismo, y juntar la información obtenida de las diversas disciplinas que forman el comportamiento organizacional.

El ser un proactivo y creativo, con capacidad de liderazgo efectivo, habla de la capacidad de dirigir la organización hacia los resultados. Es necesario que el Psicólogo Organizacional se ubique con todas estas habilidades, y de ser así, el especialista andaría ejerciendo su papel con facilidad y dinamismo.

En la actualidad, el comportamiento organizacional se ve como un fenómeno que responde a las necesidades de la sociedad, y la Teoría General de Sistemas brinda una respuesta por organización para enfrentar las situaciones de competitividad que se han generado en los últimos 20 años. El comportamiento organizacional, de lograr convencer a los psicólogos, pedagogos, administradores y comunicólogos, puede llegar a convertirse en una disciplina científica y fortalecer el trabajo en equipo (Olivares y González, 2014).

Para el mundo actual, las funciones del Psicólogo Organizacional tienen origen en las problemáticas y necesidades que tiene el mundo laboral, en la expansión de hechos y principios psicológicos de los problemas que involucran a seres humanos que laboran dentro del ambiente de negocios e industria.

El nuevo papel del Psicólogo Organizacional debe de estar definido por una serie de conocimientos, actitudes y habilidades para ser competitivo en la nueva sociedad del siglo XXI. Es necesario que maneje herramientas que den garantía del cumplimiento de las normas, que regule los sistemas de gestión ambiental y que estos brinden el desarrollo sostenible de la organización (Cárdenas, 2013).

Lo ideal después de brindar un buen desempeño dentro de las empresas como Psicólogo Organizacional, sería que fuera requisito ser Licenciado en Psicología para pertenecer al área de recursos humanos, pero la realidad es que esto aún no sucede, y mientras, es necesario que los psicólogos se preparen lo mayor posible, desempeñándose desde la ética y dedicación a su carrera. Es necesario que tenga la capacidad de influir en otras personas con la finalidad de llegar a los objetivos, saber tomar decisiones, manejo de información que favorezca a la organización con la que se encuentra trabajando.

Para las empresas, el desarrollo de la globalización, significa solicitar personal que cuente con habilidades sobresalientes que les permitan ser la mejor opción. Habilidades como trabajo en equipo o resolución de problemas, habilidades muy valoradas por el mundo organizacional, e incluso características de su personalidad como buen trato, calidad, ética profesional, responsabilidad social y motivación laboral son factores fuertes para lograr el objetivo.

El desarrollo de habilidades y conocimientos en los Psicólogos Organizacionales debe ir de la mano del desarrollo de la globalización. Definiendo la globalización como el crecimiento por consecuencia del desarrollo de ciencia y tecnología. Este crecimiento se vuelve motivador para que las organizaciones administren y desarrollen una gestión adecuada del personal.

Por tal motivo, el Psicólogo Organizacional debe encontrarse al nivel de tal desarrollo y aportar estabilidad al personal y productividad a la empresa (Cárdenas, 2013).

La globalización no debe de ser frontera para alejarnos de la realidad, refiriéndonos a ella como el espacio vital en donde cada individuo debe de convivir con una libre socialización, sin discriminación o exclusión. Sería importante, hacer conciencia de que las organizaciones son contextos sociales laborales, en los cuales millones de personas pasan su vida entera.

Es necesario que las organizaciones y el Psicólogo Organizacional tomen en cuenta la importancia del estudio y dedicación a estos espacios.

El gran papel que puede desempeñar el psicólogo dentro de las organizaciones en México conlleva un reto, no importando qué puesto tenga, es necesario aportar al desarrollo de mecanismos, para sí mismo, como los individuos que forman la empresa. Esto llega a ser posible cuando la influencia del clima laboral y la cultura de la organización ejercen sobre el Psicólogo Organizacional. El ambiente laboral pide al psicólogo contar con habilidades, conocimientos y aptitudes suficientes para resolver los nuevos retos que imponen los cambios organizacionales causados por la competitividad, y sobre todo contar con responsabilidad y compromiso (Fernández, 2014).

El psicólogo profesional actual debe de mantener un trabajo ético bajo cualquier circunstancia, y apelará, ante todo, promover el ámbito de calidad de vida para cada persona dentro de las organizaciones. En el contexto laboral, debe de comprometerse con la Psicología como disciplina científica, actuando como agente de cambio y moderador de la sociedad. En pocas palabras, contribuir al bienestar y satisfacción de las sociedades laborales.

En una empresa determinada, el Psicólogo Organizacional tendrá que actuar desde el aporte al desarrollo de las personas como seres sociales, para permitirles alcanzar altos niveles de bienestar y desempeño, obteniendo una orientación de la organización hacia el logro de los objetivos empresariales.

Será necesario que el papel del Psicólogo Organizacional, tenga una visión general de las dificultades del mundo laboral. Debe de abordar las situaciones concretas en las empresas como la cultura o el clima organizacional, las formas de comunicación, la vinculación de los individuos que conforman la organización y el estilo de dirección.

El Psicólogo Organizacional Contemporáneo puede desarrollar una postura moderadora, integrando entre las situaciones que se vayan presentando y lo que espera y vive cada uno de los grupos de nuestra organización. Si es capaz de lograrlo, podrá mostrar, crear y advertir vías de comunicación y reflexión sobre lo que se desea cambiar y lo que esto repercute.

Un psicólogo desempeñando su papel dentro de una organización, ya sea como empleado interno o como consultor externo, será capaz de aportar un gran valor de análisis de cambio y transformación organizacional. Por medio de la Psicología Organizacional, el profesional podrá tomar el proceso adecuado a la organización en cuestión, logrando disminuir los desacuerdos de los colaboradores y de la misma organización.

Cuando se observa que la selección de personal y el reclutamiento no son el único desempeño del Psicólogo Organizacional, se comprende la importancia del desarrollo de una relación individuo-empresa debido a lo conflictiva, compleja y dinámica que puede llegar a ser. La contemplación de un experto que gestione un proceso recíproco entre colaborador y organización tiene la oportunidad de mejorar las condiciones laborales en México. Las organizaciones esperan que los colaboradores obedezcan y respeten la autoridad, mientras que los empleados esperan que la empresa brinde ambientes de justicia y se comporte de acuerdo a lo que necesita como aumento de puesto, recompensas o beneficios por la eficacia que se tenga y la productividad

2.6 Habilidades y Aptitudes del Psicólogo en el campo laboral.

Las dificultades que se mencionaron en el capítulo anterior, convierten el desarrollo del Psicólogo Organizacional en una oportunidad multifuncional. La globalización, desde nuestro punto de vista, es uno de los factores sociales externos que más impacta, solicitando la modificación y cambio de vida para las sociedades, generándoles nuevas necesidades. Dentro de las organizaciones estos cambios deben de ser rápidos e innovadores, que se acoplen a las nuevas necesidades de las sociedades y de esta forma se desarrolle alta productividad y competencia en el mercado.

Se debe de realizar un adecuado análisis para obtener resultados confiables de la situación en la que se llegue a encontrar la organización. Una vez que se sepan cuáles son los puntos de apoyo que necesita la empresa, el Psicólogo Organizacional deberá de planificar y aportar con estrategias que orienten y cambien la organización para un desarrollo adecuado.

El Psicólogo Organizacional debe entonces tomar en cuenta el contexto en el cual se desarrollan los trabajadores, la cultura organizacional que tenga la empresa, los individuos externos e internos que tengan alguna relación y paradigmas actuales que siempre lleven a un análisis y diagnóstico de la situación de la empresa (Cid, 2014).

Puede llegar a ser sencillo olvidarse del mundo de gente que ocupa los espacios dentro de las ciudades, y lo cierto es que, este mundo de gente convierte lugares en puntos sociales, en los cuales día con día realiza interacciones con los demás individuos que se encuentran con ellos. Por dicho motivo, el psicólogo es capaz de aportar y generar un cambio en cualquier espacio que haya interacción social, pero es necesario que se encuentre preparado en diferentes campos y que esta acción sea constante para estar actualizado.

Dentro de las organizaciones mexicanas, encontramos diversas situaciones relacionadas con la competencia, avance de la tecnología, interacciones, clima organizacional, jornada laboral, estrés, etc. Debido a la comunidad social que tenemos dentro de las empresas y las situaciones que esta genera, las organizaciones han decidido formar equipos de trabajo con diversas disciplinas, entre ellas la Psicología Organizacional (Toro, 2015).

Los psicólogos organizacionales tienen que desempeñar actividades que busquen, integren, preparen y mantengan al personal de la mejor manera. Las labores administrativas implican actividades poco conocidas como tareas de evaluación, planeación, intervención e investigación, diagnósticos, etc., actividades necesarias para el buen desempeño de la empresa.

Es fundamental que, respecto a la educación, se generen programas de estudio para sustentar la práctica de la supervisión, por parte del Psicólogo Organizacional como estudiante en escenarios reales, de acuerdo a la realidad social actual.

Algunas empresas comienzan a darle mayor peso al valor de su misión, visión y a las habilidades del área de recursos humanos. En la construcción de las estrategias se necesita un gran compromiso del psicólogo con la organización y caminar juntos para notar las posibles fallas dentro de la organización y sobre todo para que el Psicólogo Organizacional se involucre con la exploración, el análisis, desarrollo y aplicación de estrategias. El psicólogo como encargado de la gerencia de recursos humanos, debe modificar su papel y utilizar estrategias novedosas y prioritarias para el área de recursos humanos.

En la actualidad, el Psicólogo Organizacional se encuentra ocupado cumpliendo las expectativas de las empresas, ejerciendo muchas veces su puesto de forma automática y poco dinámica como el resto de los empleados. El psicólogo no puede ser indiferente a obtener conocimientos con bases fisiológicas y psicológicas en el desempeño de habilidades, cualidades y actitudes de nuestro recurso humano. El profesionalista debe de tener la habilidad de predecir, describir, entender y modificar la conducta individual y grupal dentro de las organizaciones (Arenas, 2013).

Mientras más habilidades que ayuden a mejorar el desempeño mental, físico y social de cada persona de la organización; conocimientos sobre metodologías e investigación cualitativa y cuantitativa en mercados; especialista de imagen corporativa y necesidades actuales de consumo en la sociedad, son algunas de las características que solicitan los empresarios a la hora de contratar a alguien, además de tener conocimientos jurídicos y normas legales que corresponden a actividades dentro del área de recursos humanos. El manejo de programas, tecnología de última generación y un idioma adicional, se vuelven herramientas necesarias para poder intervenir en la comunicación científica y comercial que genera el crecimiento de la globalización (Cárdenas, 2013).

Una característica de gran valor para las empresas, es el manejo del liderazgo. Entendemos liderazgo como al proceso interpersonal por el cual los directivos pretenden influir en sus colaboradores para lograr los objetivos de la organización. El que el Psicólogo Organizacional tenga la capacidad de liderazgo, estimula y apoya a los trabajadores a desarrollar sus labores con motivación.

El Psicólogo Organizacional como líder del área de recursos humanos debe de integrar las necesidades individuales con los objetivos de la propia organización, además de lograr fusionar a los diversos individuos con los que labora para proyectos en común. Se requiere que el psicólogo tenga o genere una personalidad adecuada para desempeñar un buen papel como líder. Dichas características deben ser utilizar el poder con responsabilidad y efectividad, y entender que los individuos tienen diferentes motivaciones en diferentes situaciones y momentos. El psicólogo como líder debe brindar a su equipo de trabajo y a la gente que labora en la empresa medios para cubrir sus necesidades laborales y personales, brindar una satisfacción y a su vez tener un ambiente organizacional sano y productivo que inspire la capacidad y habilidades de todos los trabajadores dentro del proyecto (Cárdenas, 2013).

Es enteramente necesario, que el Psicólogo Organizacional considere al liderazgo como una de las habilidades más valiosas dentro del mundo de la globalización. El ser un líder participativo con su equipo de trabajo, brinda confianza y seguridad a los empleados, en donde son ellos, como grupos, quienes fijan metas y toman decisiones, dándoles motivación para realizar sus labores y utilizar sus habilidades. Este tipo de liderazgo vuelve a las empresas estables y productivas.

Hablando de habilidades dentro de una organización, el tener conocimientos sobre motivación, es un factor agregado para la construcción de una empresa productiva. La motivación la entendemos como una voluntad de realizar altos niveles de esfuerzo hacia metas organizacionales, estas son condicionadas por la satisfacción de alguna necesidad individual. Al referirnos por necesidad, estamos hablando de un estado interno del trabajador que vuelve ciertas acciones muy atractivas (Peña, 2015).

La cuestión motivacional, es un factor estudiado por la Psicología del Trabajo desde una perspectiva muy profunda. Como tal, la motivación laboral ha desarrollado una gran cantidad de teorías buscando el origen definitivo de la motivación, siendo entonces un proceso de gran importancia tanto para la perspectiva de investigación como para la perspectiva organizacional.

W. James fue el primer psicólogo que se adentró y popularizó una teoría de la motivación humana basada en el instinto. Para James, el instinto era una predisposición a la conducta dirigida a lograr metas (Alcaraz y Guzmán, 2001).

Considerando la situación real en la que se encuentra el Psicólogo Organizacional que se desempeña cotidianamente en pequeñas o medianas organizaciones mexicanas, es importante destacar que la motivación generada por las empresas hacia los empleados, no siempre puede ser de forma monetaria o con jornadas menos extensas. De aquí, que el psicólogo tenga la habilidad para detectar las necesidades y deseos de los colaboradores, y encontrar la manera de motivar su buen desempeño, participación e integración a la empresa.

Con el crecimiento de la globalización, la realidad para las sociedades, es tener menos tiempo para invertir con las familias, o el descanso, tenemos ritmos acelerados de trabajo, vacaciones pospuestas, madres y padres solteros, etc. que vuelven a las sociedades desarrolladas en algunas comodidades, pero carentes de interacciones en su área personal. Esto se convierte en una posibilidad de motivación laboral, cubrir necesidades o deseos de nuestro personal, para volver más productiva a la organización.

Los programas de calidad de vida dentro de las jornadas de trabajo, son procesos en los cuales todos los miembros que laboran en la organización participan, por medio de los adecuados canales de comunicación, participación en el diseño de los puestos y del ambiente laboral, los colaboradores deciden y desarrollan confianza para proponer y resolver situaciones reales dentro de las organizaciones.

Dentro de las organizaciones la comunicación se origina de forma natural no importando su tamaño. La comunicación como parte de las habilidades de un psicólogo, es una habilidad óptima para generar buenos acuerdos con los colaboradores y buenos espacios dentro de la organización. Cuando nos referimos a comunicación organizacional, nos referimos al proceso por el cual se transmite información, pensamientos, sentimientos, etc. (Guzmán, 2012). La comunicación se realiza en un lapso de tiempo y se necesitan diversos elementos y tiempo para que sea posible la comunicación. Dentro de las organizaciones la comunicación se origina de forma natural no importando su tamaño.

La comunicación se caracteriza por tener tres elementos distintos; el primero son las personas, que determinan la comunicación por las circunstancias personales de los participantes, ya sean por cargos que ocupan, emociones, habilidades, relación entre ellos, etc.; el segundo elemento es el entorno, el cual se refiere al escenario complejo donde hay una constante influencia recíproca; y el tercer elemento, los contenidos, que habla sobre la finalidad que tienen los mensajes, el emisor y receptor e incluso los canales utilizados afectan el resultado del proceso comunicativo (Guzmán, 2012).

En la actualidad, las formas de comunicación han cambiado. Uno de los cambios ha sido con la comunicación por medios electrónicos, teléfonos, fax, computadoras, correo electrónico, por mencionar algunos, que han transformado la facilidad y rapidez de comunicación a nivel mundial.

De forma general, la comunicación se divide en dos formas; la comunicación interna, es aquella que mantiene informados y bien coordinados a los individuos del equipo, además, trata de fomentar la retroalimentación entre los mismos integrantes y fomentar climas laborales favorables.

Este tipo de comunicación se debe de desarrollar en tres formas; la primera es en forma descendente, esta se dirige de los superiores a los trabajadores por medio de instrucciones verbales en reuniones, discursos, llamadas telefónicas, cartas, informes, folletos, manuales, etc.; la segunda forma de comunicación es

ascendente, esta va de los colaboradores a los directivos y mandos medios responsables de algún área, se utiliza por medio de reuniones, encuestas, entrevistas, etc.; y una tercera forma es la horizontal, en la que la comunicación se desarrolla entre colaboradores del mismo rango jerárquico, su finalidad es mejorar la unión e interacción de los equipos, y se realiza por medio de correos, reuniones, llamadas, etc. (Guzmán, 2012).

La siguiente división es la comunicación externa, esta tiene como objetivo dar a conocer la actividad organizacional fuera de la compañía y juntar la retroalimentación de otros participantes de la sociedad. En este tipo de comunicación, la organización está compuesta por relaciones públicas, folletos informativos, publicidad, comunicados y notas de prensa, publicaciones en redes sociales, etc.

Para las organizaciones, el trabajo en equipo se ha vuelto una de las habilidades más solicitadas dentro de las jornadas de trabajo. El manejo de trabajo en equipo es otra habilidad necesaria en nuestro Psicólogo Organizacional. Este tipo de trabajo está denominado como forma de gestión que permite mostrar resultados de una manera eficiente. Cuando nos encontramos trabajando al lado de un equipo funcional, se nos vuelve un patrón a imitar, se nos hace normal manejar un liderazgo positivo.

Dentro de las organizaciones el equipo está dirigido por un jefe o supervisor que a su vez debe de cumplir con metas que le solicitan, estas metas están en manos del desempeño eficiente de sus colaboradores, es decir, de su equipo de trabajo, y para que sea posible llegar a las metas también es necesario que el líder sepa utilizar su capacidad de liderazgo. Si el desempeño del líder o el de los trabajadores llega a fallar, el equipo organizacional también.

El Psicólogo Organizacional como líder de un equipo, debe de promover la cultura de equipo en donde si uno crece, crecen todos; el involucrar a los empleados en los procesos de planeación, gestión y ejecución de los objetivos de la organización. Las habilidades de cada trabajador identificadas por el psicólogo apoyarán el trabajo de todos los integrantes para obtener y ofrecer a la empresa una productividad satisfactoria.

Las organizaciones del hoy, deben evolucionar y preparar a sus líderes y equipos de trabajo. Tanto empresa como trabajadores, deben de motivarse mutuamente para lograr una búsqueda constante de procesos con menores costos, tiempos y más productivos.

Como Psicólogo Organizacional, es importante que desarrolle el mayor número posible de estas habilidades, de lo contrario será difícil que pueda colocarse entre los profesionistas que laboran dentro de las organizaciones.

Capítulo III.

Dilemas en las organizaciones mexicanas.

3.1 Evolución de la sociedad mexicana dentro de las organizaciones.

En México se ha experimentado un crecimiento veloz de la tecnología durante la segunda mitad del siglo XX, generando modificaciones en las formas de socialización, patrones de conducta y valores en la sociedad. En un lapso de 100 años, México ha sido capaz de ver su gran transformación dejando atrás su forma agraria y convirtiéndose en una sociedad del conocimiento, haciendo amplio su uso de la nueva tecnología. Sería importante señalar que el seno familiar y la escala de valores también ha sufrido un cambio, generando grandes diferencias entre las generaciones de antes y las generaciones actuales. En los primeros años del siglo XX se tuvo una etapa modernizadora, en la cual creció la minería, la industria petrolera y el crecimiento urbano. Todo este crecimiento fue desarrollado a costa de un régimen caracterizado por una obsesión hacia el poder y el no desear promover una verdadera democracia.

De cualquier forma, los últimos 30 años, México ha sido testigo del cambio radical en valores que eran tradicionales ejercidos y cultivados por la primera generación baby boomer. La falta de valores en los jóvenes mexicanos hacia las primeras generaciones es notoria, dándoles a estas un mal trato en muchas ocasiones. En cuestión de la simbología patriótica que tenemos en México, deja de tener un significado para las nuevas generaciones, volviendo a estos individuos indiferentes y nada solidarios, impulsores de formación antivalores, perpetuación de una corrupción e impunidad que ya se logra observar en varios ámbitos de la vida diaria en México (Aguilar, 2013).

La parte ecológica y sensibilidad social se han acentuado, pero tenemos una descomposición social que no podemos ignorar, y esta es causada, en cierta forma, por el nuevo concepto y aceptación al desarrollo individual. Con la tecnología, la socialización por internet ha traído falta de socialización en las nuevas generaciones y poca conciencia de las verdaderas necesidades sociales inmediatas.

Debe de ser importante el mezclar al psicólogo dentro de las situaciones actuales de las empresas, ya que este puede ser de gran ayuda para la resolución de algunas de ellas. Como directivos de las organizaciones, consideramos que estos no deben perder de vista que una empresa no es únicamente con la finalidad económica, sino también con la finalidad de un desarrollo en los individuos que laboren ahí.

En el momento en el que la organización vuelve al Psicólogo Organizacional parte de su equipo, el psicólogo debe de tener las habilidades para hacer que todo el equipo de trabajo logre las metas de eficiencia y rentabilidad, pero no únicamente debe de proporcionar crecimiento productivo por medio de los colaboradores sino también debe de brindar espacios de bienestar y realización personal y profesional, y de esta manera los colaboradores se sientan parte de la empresa.

Debido al rápido ritmo de vida que se tiene actualmente, y a las nuevas necesidades que tiene la sociedad, es necesario que las personas pasen largo tiempo de sus vidas en el trabajo, ya sea por cuestiones monetarias, productivas o ambas. El lugar de trabajo se llega a convertir en espacios de gratificaciones o frustraciones, lleno de motivos de alegría o de preocupaciones, fuente de conflictos entre la persona que labora, su familia y el tiempo libre. El espacio de trabajo se vuelve el lugar donde se desenvuelven factores psicosociales benéficos o perjudiciales según se logre manejar al capital humano y por dicho motivo debe de ser considerado como espacio de acción y mejoramiento continuo.

A lo largo de las décadas el psicólogo fue involucrándose un poco más en las cuestiones organizacionales, realizando estudios y propuestas para el mejoramiento empresarial. En los años 70's la cultura dentro de las organizaciones mexicanas era con un ambiente informal, relajado, siendo el trabajo la forma de prolongar el hogar, presencia de fraternidad y solidaridad, hay una fuerte relación personal más allá del trabajo. En el trato personal no había jerarquías, se genera una gran confianza entre uno y otro, existe el respeto y el cuidado del otro.

La producción no es favorecida debido al tiempo que se perdía en reuniones informales, no había reglas claras y cada quien organizaba su trabajo de acuerdo a sus criterios. En las organizaciones de ese entonces no eran frecuentes los conflictos, pero si se llegaban a presentar no se sabía cómo solucionarlos y la opción que se tomaba era terminar con la relación laboral y la salida de alguno de los relacionados (Aguilar, 2013).

Durante los años 80's la sociedad mexicana dentro de las organizaciones era similar y no hubo tanto avance como en otras décadas, pero comienza a hacerse la distinción mucho más clara entre el ámbito laboral y del hogar. Se empieza con la exploración de diversas formas para mejorar la productividad y tener un orden y disciplina (Aguilar, 2013).

Para los 90's se tienen las condiciones anteriores, pero suceden algunos eventos importantes como avance. Comienza en esta década la consolidación de las organizaciones y se hacen claras las diferencias entre los espacios de trabajo y los espacios de vida privada. Los valores como la solidaridad y cooperación se hacen presentes en los espacios organizacionales. El trato personal comienza a ser intenso y las relaciones de trabajo se diferencian de las personales. Las relaciones entre los colaboradores dejan de ser igualitarias ya que generaban tensiones y falsas expectativas.

Se comienzan a generar espacios y medios para contribuir con la productividad, llegan a desaparecer las pláticas informales dentro de la jornada laboral, las juntas dejan de ser frecuentes y son relacionadas con la operación. Empieza la sensación y el ambiente de oficina y ya hay una organización para las visitas. Las reglas dentro de las oficinas se hacen presentes, con la intención de organizar mejor el trabajo, y se respetan los estilos personales, pero con las normas que se consideran para un colectivo que también pide respeto.

Podemos observar que hubo un crecimiento considerable dentro de las pequeñas sociedades que comenzaban a formarse dentro de las organizaciones mexicanas, pero este desarrollo no daba las herramientas necesarias para solucionar los conflictos que se llegaban a presentar.

En esta década la dinámica es más clara, permitiendo eliminar la oportunidad de generar conflictos, pero en el momento que era imposible evitar alguno se le tomaba miedo y la solución más aceptable seguía siendo el terminar la relación laboral con la persona directamente relacionada con el conflicto (Aguilar, 2013).

En el siglo XXI encontramos organizaciones que han decidido partir de sistemas tradicionalistas para formar empresas más novedosas y afines al crecimiento de la globalización. Para estas organizaciones mexicanas queda clara la dimensión y complejidad de los problemas que enfrentan todas las generaciones en la actualidad, y deciden incluir en sus nuevas estrategias a los mexicanos pertenecientes a su proyecto de forma organizada para enfrentar y resolver los problemas que vengan (Mata, 2017).

Tendencias nuevas y desafíos actuales dentro de la sociedad mexicana marcan un deber hacia el emprendimiento personal de los individuos. En el presente siglo, las organizaciones tienen como reto fusionar cada uno de los colaboradores que pertenezcan a las generaciones pasadas con la situación actual del sistema. Este punto llega a convertirse importante en las estrategias organizacionales debido a que según la edad y la generación a la que pertenecen tienen una percepción diferente de la vida.

Dentro de las organizaciones mexicanas actuales encontramos aún personas de las generaciones baby boomers y generación "X", quienes mantienen aún costumbres y valores como parte de su visión de vida, mientras que la generación actual, los millennials, mantienen comportamientos liberales desde la perspectiva familiar-personal, laboral y económica. Dicha perspectiva de las nuevas generaciones mantiene a las empresas ocupadas en lograr desarrollar y explotar sus habilidades y conocimientos de forma que se pueda mezclar con el desempeño de las generaciones pasadas (Aguirre, 2015).

Encuestas realizadas por la revista Forbes en jóvenes millennials de Estados Unidos indicaron que solamente el 13% tiene como meta escalar puestos corporativos para obtener puestos gerenciales, mientras que el 67% dijo como meta obtener su propio negocio. Como observamos, las expectativas de las nuevas generaciones de millenials prefieren formar su propio camino como empresa ya que es mejor para ellos arriesgarse con la experiencia a pasar 30 años realizando las mismas tareas (Aguirre, 2015).

Datos registrados por el INEGI señalan que aproximadamente una cuarta parte de nuestra población, estamos hablando de unos 30 millones de personas, pertenecen a la generación de los millenials. La forma de pensar de esta generación ha puesto a trabajar a las organizaciones en todo el mundo, ya que sus valores, prioridades y sobre todo objetivos difieren de las costumbres de las generaciones pasadas, incluyendo a los individuos que dirigen el lugar donde trabajen (Revista Forbes, 2014).

La situación actual de la sociedad mexicana obliga a las empresas, a modificar su administración tradicional de personal, generando un nuevo reto para las organizaciones que se encargan de reclutar y desarrollar relaciones laborales a largo plazo y sobre todo productivas. Socialmente hablando, a esta generación le interesa la innovación tecnológica, tiene una necesidad por permanecer conectados a la red, mantiene una personalidad egocéntrica, mantienen relaciones estrechas con marcas de su preferencia y a su vez tiene una prioridad por el cuidado del entorno y medio ambiente.

El Psicólogo Organizacional como profesional interesado en el bienestar y en la realización plena de cada colaborador, encuentra una gran oportunidad y un espacio importante hoy en día. No importa que sea un agente externo o interno de las organizaciones, el psicólogo dentro de la empresa es capaz de brindar un servicio orientado a las necesidades que tenga la empresa. El reconocer por mandos medios y directivos que las necesidades prioritarias en una organización siempre se encuentran relacionadas con contenidos sociales y humanos para que se llegue a los objetivos pactados. De esta manera el Psicólogo Organizacional podrá guiar e intervenir dentro de las organizaciones causando un gran impacto ya que es capaz de orientar el alcance de los resultados por medio de la correcta administración del potencial humano y de la organización.

Datos reflejados del año pasado mostraron que un 15% del total de todas las contrataciones que se hicieron en organizaciones mexicanas fueron de personas egresadas de universidades, y se estima que este porcentaje aumentará hasta un 25%, por lo que las empresas deben comenzar a modificar sus estrategias de reclutamiento de acuerdo a la personalidad de esta nueva generación. Se ha encontrado que a esta generación le gusta ser incluida en la toma de decisiones importantes, así como sentir que se encuentran aportando a la empresa. Los

individuos que pertenecen a esta generación buscan que los líderes de las empresas los preparen como personas y sean sus puntos de apoyo durante su camino profesional, pero también buscan un crecimiento profesional acelerado y un balance entre su vida personal y laboral generando un cambio de trabajo constante. El hecho de que la nueva generación de personas en el mundo busque su crecimiento profesional acelerado implica que las empresas deben de desarrollar métodos interesantes e inclusivos para que estos 30 millones de personas en el mundo pertenezcan de forma estable a las organizaciones (Revista Forbes, 2014).

Las organizaciones deben de comprender que las prioridades de esta generación no son las mismas que las de las generaciones pasadas, esta generación busca flexibilidad de horarios, dinamismo continuo, inclinación por el trabajo en equipo y toman siempre la oportunidad de negociar. El hecho por el cual todas las empresas deberían preferir la adaptación del reclutamiento al tipo de necesidades actuales de los individuos es por los claros beneficios que estas pueden brindar, ya que esta nueva generación tiene la habilidad de adaptarse fácilmente a la cultura corporativa, son personas con ganas de aprender y son capaces de combinar el desarrollo de métodos antiguos con ideas innovadoras que generan crecimiento para las mismas. Deben de especializarse las empresas en reclutamiento de profesionales para mandos intermedios a gerencias junior, y lograr atraer al mejor talento disponible y a su vez se logre colocar en posiciones estratégicas (Revista Forbes, 2014).

Consideramos que se vuelve necesario que cada una de las empresas mexicanas tomen partido por la modificación de su forma de trabajo, pero en la mayoría de las ocasiones las limitantes para estas organizaciones son las dificultades políticas, económicas y sociales que se presentan para poder ofrecer excelentes condiciones y oportunidades a estas generaciones, y más bien son las organizaciones internacionales las que aprovechan este nuevo tipo de talento.

Con la aparición de la globalización y su crecimiento veloz, la filosofía que se tiene en la actualidad es la de buscar una transformación constante. Dentro de las empresas se encuentran laborando individuos pertenecientes a la generación de los millennials, estas personas se encuentran en puestos estratégicos que les permite generar una transformación que abarca esquemas de salario, de retención y los perfiles de puestos.

La constante modificación de los esquemas organizacionales no permite a la empresa generar una estabilidad empresarial, y es necesario entonces, que el área de recursos humanos cuente con un plan de desarrollo sólido si pretenden contratar a individuos de esta generación. Años atrás el reclutador analizaba el currículum y buscaba la forma de brindar estabilidad en los candidatos y en sus puestos, pero en la actualidad la realidad es que los candidatos buscan adquirir conocimientos por medio de retos nuevos, y esto implica contratar personas que no duran más de 5 años en una misma empresa. Entonces es ahora de que el área de recursos humanos esté ocupada y al nivel para mantener a todo su personal en las mejores condiciones de desarrollo, tomando en cuenta el crecimiento de la empresa y el aumento de la producción (El Universal, 2017).

La situación planteada se relaciona directamente con la misión que tiene el Psicólogo Organizacional contemporáneo en México. El psicólogo debe enfrentar cuestiones políticas, económicas y sociales para poder lograr sus objetivos organizacionales. Muchos de los psicólogos actuales pertenecen precisamente a esta generación de los millennials, y por dicho motivo no se les complica llegar a tener las habilidades para ser competitivo y atractivo en el mercado, pero más bien ellos mismos no cuentan con la libertad de poder elegir y hacer. Por esta misma razón las generaciones antiguas que se encuentran en puestos estratégicos de mando dentro de las organizaciones deben modificar su forma tradicional de visión, misión y cultura para adaptarse a las nuevas necesidades de la sociedad.

La rotación por todas las áreas del trabajo con la finalidad de que se sepa en qué área realmente se siente mejor el colaborador, dar bonos anuales o apoyarlos en su preparación pueden llegar a ser estrategias de retención de talento que el Psicólogo Organizacional debe de saber manejar y ofrecer a aquellas empresas que siguen con modelos tradicionalistas.

Los directivos que se encuentran a cargo de una organización se enfrentan al gran reto de adaptación y tener que modificar sus organizaciones de maneras más rápidas, por dicho motivo la implantación de estrategias se vuelve complicado.

De acuerdo a algunos estudios, solo un 10% de las estrategias se logran implantar y esto es debido a su gran capacidad para atraer, retener y desarrollar el talento humano. La necesidad de innovación es una realidad para las organizaciones mexicanas. Los individuos tienen un papel muy importante en el desarrollo de la innovación organizacional, desde sus características individuales como de los procesos sociales que se generan entre ellas. En la actualidad la Psicología Organizacional desempeña un papel muy importante, recordando cómo desde principios del siglo XX participaron en la aplicación de sus conocimientos psicológicos en el área laboral e industrial. Así como la sociedad, la disciplina ha evolucionado recorriendo diversos caminos para lograr una transformación de las organizaciones y de las condiciones sociopolíticas, económicas y culturales (Del Cerro, 2013).

Es verdaderamente importante que el gobierno, las organizaciones y las generaciones que pertenecen a la sociedad mexicana formen parte de los mismos objetivos y permitan el desarrollo del país. Como tal, el cambio en las generaciones no se detendrá, puesto que habrá todo el tiempo que integrar a las generaciones viejas con las nuevas y sobre todo tratar de mantener los valores, costumbres y estrategias que favorezcan a la sociedad mexicana y a la productividad y permanencia organizacional. Mientras la Psicología Organizacional siga centrada en el comportamiento colectivo de la sociedad relacionada a las empresas, será más fácil poder lograr la adaptación necesaria entre las diferentes generaciones.

Si el psicólogo dentro de los espacios laborales busca la alianza con las organizaciones para promover la comunicación, la toma de decisiones, el poder, la participación, el liderazgo, la estructura organizacional, la tecnología, la cultura organizacional, la cooperación, el conflicto, el cambio organizacional, etc. podrá favorecer a la sociedad mexicana dentro de las organizaciones.

Hemos de decir, que las diversas investigaciones a lo largo del camino de la Psicología Organizacional, han contribuido a aclarar un poco más la relación que tiene el empresario con el psicólogo. Aún en la actualidad, llegamos a ver dentro de las oficinas, situaciones negativas y nocivas para todos los colaboradores, situaciones que mantienen a las empresas sin saber qué pueden esperar del psicólogo y éste a su vez no sepa que brindarle a la empresa.

3.2 Diversidad e igualdad como necesidad en las organizaciones mexicanas.

El 12 de febrero de 2013 se instauró en la república el Día Internacional por la Inclusión Laboral. Con esto se generó un importante paso hacia el reconocimiento a las relaciones laborales, el respeto incondicional a los derechos humanos y la inclusión de todas las condiciones sociales que existen en la población mexicana, formando parte de la vida productiva del país (Aguilar y Contreras, 2015).

La posibilidad de que las empresas y el sistema mexicano participe de forma plena en el mercado laboral, forma una de las principales razones para la inclusión social y el desarrollo de las personas, factor que fortalece a la sociedad mexicana. Si el Psicólogo Organizacional dentro de las empresas promueve sociedades laborales justas e inclusivas con empleos dignos, resultan personas que tengan empleos con cultura que les permitan un mejor desarrollo personal y profesional que dé las bases para las nuevas y siguientes generaciones.

El Gobierno de la República Mexicana debe de tomar como prioridad el generar condiciones adecuadas para la incorporación de los mexicanos a un trabajo digno que favorezca a grupos en situaciones vulnerables y que estos cuenten con oportunidades que brinden impulso a los derechos de todos los trabajadores. En México contamos con 120.5 millones de habitantes, de los cuales más del 52% del total son mujeres y sólo el 42.5% pertenece al mercado laboral, esto habla únicamente de un sector de la población, pero la realidad es el gran reto que tiene el país y las empresas para lograr una igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de diversos sectores de la sociedad, en el ámbito laboral.

Los individuos con discapacidad, son un caso más en el país, con un número mayor a 5.7 millones. Este sector de la población también enfrenta dificultades para lograr ejercer su derecho al trabajo, comenzando por la falta de infraestructura en los lugares de trabajo (Aguilar y Contreras, 2015).

En la actualidad, el caso de las personas de la tercera edad llega a ser un foco de atención, ya que estamos hablando de un número de 12.5 millones, de los cuales únicamente 4 millones tienen un empleo; esta parte de la sociedad ha crecido con una gran velocidad y esto implica, por lo menos, satisfacer las necesidades básicas que corresponden a su edad, situación que conflictúa a las organizaciones debido a la necesidad que estas tienen por involucrar a todas las generaciones y sus habilidades.

En México, contamos con 21.3 millones de jóvenes, entre los 15 y los 24 años de edad. Esta parte de la población expresa como principal problema la falta de oportunidades de empleo y la experiencia que muchas veces se les hace imposible obtener por el rechazo de las empresas (Aguilar y Contreras, 2015).

Por estos y otros motivos, la cuestión de la igualdad y de la integración se vuelve un tema social muy importante en México, ya que son diversos los sectores existentes en el país. El sector indígena conforma un importante grupo social que, debido a su cultura, lengua e historia, se identifican como los pueblos originarios de todo el país, la mayoría asentados en partes aisladas y sin oportunidad de contar con los servicios básicos. Las condiciones sociales de este sector del país son preocupantes, ya que un porcentaje superior al 80% de su población se encuentra en condiciones de pobreza debido a las pocas oportunidades que tienen en el mercado laboral pues no cuentan con preparación ni con la facilidad de adquirir los conocimientos.

Esta situación debe de preocupar y ocupar al gobierno mexicano puesto que la diversidad que hay en la actualidad en el país implica una gran fragmentación que debilita a México de forma económica, política y social. De seguir con descuidos en diferentes sectores del país, se conseguirá mayor inequidad, exclusión, marginación social, injusticia y discriminación. Aunque no lo creamos, la situación actual de la población indígena genera condiciones de atraso y limita las posibilidades de desarrollo.

Un sector igualmente castigado dentro de la sociedad es la población penitenciaria. Estos individuos son invisibles a la realización de sus derechos humanos. Su olvido solo impulsa la reincidencia y con ello el aumento de índices delictivos en el país. Un 72% de esta población cuenta con apenas 29 años de edad o menos, mientras que un 75% del total de mujeres que se encuentran recluidas son madres de familia, que necesitan empleo para poder mantener a sus familias.

De unos cinco años para acá, la población lésbico, gay, bisexual, travesti, transgénero e intersexual, se ha vuelto un sector en situación de vulnerabilidad por decidir enfrentar varias formas de discriminación, exclusión y negación de sus derechos humanos. Dichas conductas antisociales también retrasan el desarrollo del país en cuestión cultural, social, religioso, laboral, legal y político (Aguilar y Contreras, 2015).

Cuando tratamos de relacionar al psicólogo dentro de este dilema para las organizaciones mexicanas, encontramos que mantenemos como conocimiento de su profesión que éste tiene una función clínica, y es este motivo el que no debe limitar el campo en el que se encuentre. En el caso del ámbito laboral, la atención que brinda el Psicólogo Organizacional está directamente relacionada con los problemas personales y profesionales de los colaboradores debido a la falta de información, confusión al momento de tomar decisiones, conflictos interpersonales, etc.

En un mundo organizacional donde los negocios avanzan sin fronteras, en donde es vital brindar un servicio y soluciones a clientes muy variados, y donde se requieren diversas habilidades, se debe contar con estrategias de diversidad que generen una mayor habilidad para que las organizaciones sean competitivas en el mercado.

Existe una fuerza multicultural que puede brindar una variedad de prácticas innovadoras y estas surgir de la conexión de grupos de diferentes culturas, disciplinas e industrias. En la actualidad la atención del Psicólogo Organizacional no sólo debe centrarse en los conflictos interpersonales dentro del trabajo, sino que también debe ocuparse en la preparación de aquellos colaboradores que tendrán jubilación; de los conflictos relacionados a los roles en la mujer como madres, esposas y trabajadoras; implicación del papel del hombre en sus responsabilidades como esposos, padres y trabajadores; conflicto dentro del trabajo; tiempo libre, familia; resistencia al cambio; estrés laboral, etc. (Solo consultores en cambio, 2015).

Cuando hablamos de diversidad hacemos referencia a la circunstancia de los individuos de ser diferentes, siendo esto una manifestación normal de los seres humanos, hechos sociales y de las culturas, y estas diferencias harán referencia a una distinción entre las cosas o personas, partiendo de una cualidad, determinación o accidente (Ramos, 2012). En la actualidad se debe reconocer que la diversidad podría llegar a hacer frente al nuevo reto que vive la sociedad actual, pero es necesario que se concientice su concepto y que las sociedades se acostumbren a vivir con ella y solucionar a partir de ella.

La sociedad actual funciona de forma diferente, sus dinámicas son realizadas por distintos sistemas, los cuales realizan funciones específicas como la política, la ciencia o el derecho. Los sistemas sociales funcionales son extremadamente diferenciados, autónomos y cerrados. Cada uno de estos sistemas cuenta con diferentes mecanismos de operación, diferentes dinámicas y sus respectivos elementos que permiten seguir con su función y diferenciarse de otros sistemas sociales. Con la diversidad cultural actual, es lógico que cada sistema social que confirma la sociedad actual tenga sus propias normas, criterios, parámetros y conceptos que les permita una continua producción y reproducción.

El desarrollo social tiene que ser una prioridad en un México incluyente. La situación de muchos mexicanos en la actualidad es crítica, ya que mantienen círculos viciosos de desarrollo, en donde las oportunidades de crecer se vuelven pocas (Plan Nacional de Desarrollo, 2013).

Planteado lo anterior, podemos imaginarnos que los sectores mencionados, no son los únicos existentes en el sistema del territorio mexicano, pero como sociedad, estos son los que más ubicamos. Realmente llega a convertirse en una tarea compleja la del Psicólogo Organizacional, puesto que es necesario reeducar a los colaboradores con los que contamos, y como organización, comprender la necesidad de intervención del psicólogo y renovar sus estrategias.

Cuando el Psicólogo Organizacional reeduca y orienta a cada colaborador, ayuda a este a madurar y acomodar sus modelos mentales y emocionales que se exigen en el mundo laboral y a su vez a desarrollar sus capacidades y obtener sus aportaciones. El proceso de enseñanza-aprendizaje es complejo, puesto que no podemos esperar del otro la adaptación absoluta al ritmo, estilo y demandas nuestras.

El proceso, requiere un esfuerzo por parte de todos, es decir, del gobierno, las instituciones educativas, las organizaciones, el psicólogo, y sobre todo las viejas y nuevas generaciones, aceptando las implementaciones de programas de orientación y capacitación. La nueva perspectiva que se propone implementar es aquella donde den espacio para un plan completo de atención al bienestar del colaborador. La existencia de consejeros y mentores, objetivos claros y retroalimentación, planes de desarrollo y promoción de un buen clima laboral, son actividades que pueden brindar una fluidez dentro de las organizaciones productivas actuales.

Dentro de la organización a la que pertenezca el Psicólogo Organizacional, este debe de buscar y propiciar en los colaboradores el desarrollo de un respeto, de un diálogo, la apertura y flexibilidad como competencias y que contribuyan al beneficio de la empresa y de su capital humano. Mientras el Psicólogo Organizacional logre mantener una convivencia armoniosa, podrá brindar espacios laborales favorables y contribuir a la sociedad mexicana.

En esta diversidad, encontramos nuestra perspectiva transdisciplinaria, que busca lugar para el diálogo con otras disciplinas y a su vez busca tomar conocimientos de ellas. Si el psicólogo dentro de las organizaciones, es capaz de utilizar la diversidad como estrategia, logrará desarrollar las competencias generacionales que permitan reconocer e impulsar las nuevas metodologías de una fuerza multigeneracional que brinde competitividad en el negocio y dé enriquecimiento a la sociedad. El deber del psicólogo dentro de las organizaciones es amplio y necesario. El psicólogo debe de seguir estudiando a la sociedad mexicana dentro del área laboral, para tratar de conservar y desarrollar valores dentro de estos espacios.

La intervención del psicólogo dentro del campo organizacional permite brindar una oportunidad a individuos que se encuentran en situaciones sociales graves y no son considerados para ser candidatos dentro de procesos de selección. La situación de la diversidad e integración en México es un tema social importante ya que afecta de forma negativa al crecimiento del país por la cantidad de individuos carentes de oportunidades de crecimiento laboral, personal y profesional.

3.3 Generaciones actuales y su impacto en las organizaciones mexicanas.

Con el paso de los años, las costumbres y valores de las generaciones mexicanas han sufrido grandes modificaciones que a su vez cambian la forma de socialización y de desarrollo de los individuos. Debido al surgimiento de nuevas cuestiones sociales, se han formado nuevos retos, formas de pensar y de vivir la vida. Esta situación dentro de las organizaciones mexicanas impulsa a tomar este factor externo como un determinante de progreso o fracaso.

Hoy en día hablamos de diferentes tipos de generaciones, y con el avance continuo del sistema, las sociedades seguirán sufriendo cambios. Dicho fenómeno, permite la adquisición de conocimientos en ámbitos laborales, y sería una equivocación etiquetar o señalar a las generaciones por cuál es la mejor, puesto que hay un desarrollo y aportación de cada una en su tiempo y espacio, y no es más que una aportación a la cuestión laboral de características, modalidades y estilos de trabajo que complementen y enriquezcan el área según las necesidades de ese entonces.

En México ubicamos el término de *baby boomers* en personas nacidas entre los años de 1946 a 1965. Estas personas experimentaron grandes acontecimientos históricos como devaluaciones monetarias sexenales del pasado siglo que dejaron tremendamente endeudado al país. Dichas situaciones influyeron para que estas generaciones llegaran a ser más cuidadosas con los recursos; piensan que el matrimonio heterosexual es la forma correcta de formar una familia; la cuestión religiosa tiene mucho peso sobre ellos; son dados a informarse por medio de las noticias; sus preferencias son familiares y tienen cierta intolerancia ante lo moralmente incorrecto (Mata, 2017).

Las personas que pertenecen a los años de 1965 a 1984 son pertenecientes a la generación "X". Su nombre viene de la dificultad de sus papás, participantes de la generación predecesora para lograr entenderlos. Su personalidad es emprendedora en nuevos modelos de negocios, impulsores de la utilización de la tecnología, pero creyentes de las relaciones personales. Cuentan con una gran dosis de valores que fueron inculcados por sus padres, tienen cierta apertura a temas de religión, sexualidad y política, siendo a su vez respetuosos hacia la

institución familiar. La religión la profesan, pero sin ser una exageración. Estos individuos son ambiciosos y luchan por lograr las mejores posiciones laborales, basándose en un nivel elevado de educación formal. Tiene gustos de viajar, visitar bares y restaurantes, utilizar dispositivos electrónicos y acumular propiedades (Aguirre, 2015).

Una generación más, y que su nombre también nos es familiar son los *millenials*. Esta generación está formada por personas nacidas a partir del año de 1984, contando con personas menores de 35 años, jóvenes, adolescentes y niños, factor que dificulta un poco para ya tener una clara descripción. Estos individuos tienen una amplia libertad, mostrada en cada uno de sus sentidos, por lo que se alejan cada vez más de los tradicionales principios familiares y prefieren que su educación sea autodidáctica. La cuestión de relaciones con el mismo sexo no les genera algún tipo de rechazo ya que mantienen una mente e ideas más abiertas.

Tienen como principal herramienta laboral el uso del internet, y ahora optan por trabajar desde casa utilizando tabletas y celulares que vienen siendo su nueva forma de interacción social. Estos individuos no acostumbran leer, no tienen religión alguna, comen de forma saludable y balanceada, y, sobre todo, no profundizan en la información. Respecto a la cuestión política son de corte izquierdista, no reconocen cuestiones nacionalistas prefiriendo ser ciudadanos mundiales y poniendo en riesgo los ritos y tradiciones de generaciones pasadas debido al nulo significado que tienen para ellos. Mantienen una conciencia ecológica (Mata, 2017).

Los cambios que hay entre generación y generación son perceptibles, tanto en la parte de valores como en los patrones de conducta. El fenómeno conocido como globalización es el responsable de tal modificación desde los inicios de los 80's. Con el paso del tiempo, se ha generado un aplanamiento social ya que en la actualidad hay tantos valores como patrones sociales, conductuales y de consumo que no se distinguen al rededor del mundo. (Aguilar, 2013).

Las organizaciones mexicanas deben de ser lo suficientemente visionarias como para comprender todos los cambios que ha experimentado la sociedad mexicana debido al crecimiento veloz de la globalización y las diferencias que hay de generación a generación

dentro de estas en la actualidad. Estas diferencias generacionales pueden ser utilizadas estratégicamente, pero terminan siendo un dilema para las empresas ya que, si estas no cuentan con personal preparado que sepa cómo utilizar a su favor dichas diferencias, podría ser un fracaso para ellas.

El que las organizaciones tengan la visión de que los trabajadores aprendan y desarrollen sus competencias a partir de los aportes de otros empleados, podrán ser los nuevos talentos que se diferencien y superen hábilmente las barreras del crecimiento laboral y personal.

Las organizaciones mexicanas necesitan individuos flexibles, comprometidos con la sociedad, con capacidades para adquirir conocimientos, etc. Si los procesos de reclutamiento y retención de personal son modificados para identificar a personas con las características mencionadas, sería un poco más sencillo el cumplir con éxito los objetivos del área de recursos humanos, y garantizar la estabilidad de cualquier organización o institución (Chirinos, 2017).

Tenemos que la generación de los *baby boomers* está orientada al trabajo como el pilar de su vida, mientras que los miembros de la generación “X” disfrutan trabajar, pero se inclinan siempre mantener un equilibrio laboral y personal. La generación de los *millennials* tiene como ventaja el conocimiento de la tecnología, que le permite tener otro tipo de información y de mentalidad.

Las empresas mexicanas deben de involucrarse con la personalidad de la nueva generación para poder mantener un equilibrio laboral y personal en sus colaboradores. Como tal esta generación se caracteriza por no desear renunciar a sus actividades y aficiones, por un deseo de desarrollo profesional, desempeño de tarea por objetivos y saber cuándo y cómo pueden escalar puestos dentro de la organización; solicitan salarios ligados a objetivos y de acuerdo a su desempeño y formación; piden beneficios sociales, formación educativa; tienen gusto por viajar y desenvolverse en un ambiente laboral (Chirinos, 2017).

La generación de los *millennials*, es una generación que tiene aportaciones ricas y novedosas para las empresas que buscan innovar y competir en el mercado, pero estas deben de saber cómo manejarlas para obtener beneficios directamente al contratar este tipo de individuos.

El mantener en cuenta posibles soluciones para motivar a mantener a este tipo de personal facilitaría el enfrentamiento a este nuevo reto.

Los *millennials* son individuos que rinden mucho más en un entorno creativo, en donde sus pensamientos sean independientes y valorados. El hacerles saber que las tareas que desempeña son importantes funciona para hacerlo sentir tomado en cuenta por la organización. El Psicólogo Organizacional debe de reconocer los éxitos profesionales que estos tengan y ofrecer seguridad y motivación al momento de retroalimentar. Para las personas de esta década el desafío forma parte del mismo éxito, por lo que el conformismo no entra en sus escalas de valores. Si el Psicólogo Organizacional logra acomodarse con este tipo de colaboradores es muy posible que estos le apoyen para crear un entorno de trabajo variado y con objetivos muy productivos. Desean que la persona que esté al frente como líder sea comprometido, justo y que responda sus cuestionamientos. Como personas que gustan del trabajo en equipo, les gusta que se les hable con la verdad y para lograr conseguir su apoyo es necesario explicarles el porqué de cada decisión adoptada y sus beneficios (Chirinos, 2017).

El que las empresas mexicanas aprovechen lo mejor de cada generación habla de la posibilidad de responder a los grandes retos y desafíos de un trabajo que se ha vuelto complejo con el avance de la globalización. Este reto debe de ser bien aceptado por los directores, gerentes y líderes de las organizaciones por lo cual deben de estar bien preparados para responder de forma correcta y ser buenos empleadores en el futuro cercano.

Todas las generaciones existentes se encuentran expuestas a diferentes perspectivas del mundo e influenciadas por preferencias a la hora de elegir un puesto laboral; esto trae consigo implicaciones en la cuestión laboral como del entorno regulador y la política nacional para de esta forma facilitar la inclusión de los jóvenes pertenecientes a la nueva generación a los entornos profesionales.

El crecimiento de la tecnología acelera el ritmo de todas las generaciones y abre mayores diferencias generacionales. Para los líderes que pertenecen a generaciones pasadas es ahora una constante lucha para mantenerse al día, por lo cual pueden llegar a sentirse mal por el estrés y la ansiedad. Si como apoyo al capital humano y al desarrollo organizacional el psicólogo dentro de los espacios laborales no toma en cuenta los riesgos intergeneracionales, se estará permitiendo un futuro incierto de la empresa y se pondrá en riesgo la ventaja que se pueda tener en competitividad (Aguilar, 2013).

Confiar el aprendizaje de los líderes de las empresas con la marcha del proyecto, es exponer y dar la oportunidad de obtener resultados negativos. Las consecuencias de perder conocimientos y cometer errores es el hecho de perder conexiones ya establecidas y tener que volver a desarrollar relaciones clave para el triunfo de los negocios implicados. Esta situación no permitirá atraer y conservar a los colaboradores más jóvenes que deseen pertenecer a una organización con un entorno estructurado, el cual les deje mezclar trabajo y vida personal, disposición de tecnología actualizada y tener una misión de carácter social que deje aprendizajes y motivación.

Estudios que reflejan el panorama actual de forma mundial, apuntan a que el mercado laboral se estrecha en los próximos años; además de que las condiciones y los perfiles de candidatos reclutados descienden en lo relativo a la edad, objetivos personales, experiencia, etc. como requisitos para obtener la vacante. Los directivos estarán solicitando colaboradores con competencias culturales muy adaptadas a sus propias características (Chirinos, 2017).

Como punto clave de desarrollo y de estabilidad, la interacción natural entre las nuevas generaciones con las tecnologías son circunstancias que demandan canales de comunicación rápida y asertiva, a distancia y con retroalimentación constante. El que las organizaciones estén empapadas del contenido de las nuevas tecnologías permitirá agregar valor y ser más atractivas a los jóvenes que perteneces a esta nueva generación *millennials*.

3.4 Calidad de vida laboral como beneficio personal.

La calidad de vida laboral es la cuestión positiva o negativa dentro de un ambiente laboral. Su finalidad básica es generar un entorno estable y benéfico para los colaboradores, y además aportar a la salud económica y productiva de la organización (Barroso, 2012).

Hemos visto que la transformación que ha tenido la sociedad mexicana ha sido rápida y dura, pasando de una forma industrial a tecnológica. Dichos cambios, han modificado la actividad laboral, teniendo mayor peso las labores mentales que las físicas, esto a su vez, incrementa los niveles de competitividad y la necesidad de innovaciones tecnológicas. Tales necesidades solicitan nuevas demandas a los colaboradores, generando una influencia por parte de la empresa en su comportamiento y su aspecto socioemocional, todo dentro de la organización.

De acuerdo a lo anterior, la calidad de vida dentro de las organizaciones comienza a tomar importancia e impulso, puesto que esta se vuelve la expresión de la manera en la que se perciben las experiencias laborales dentro de las condiciones objetivas como la seguridad, el salario, la higiene, etc., así como las condiciones subjetivas, refiriéndonos a la manera en como el colaborador experimenta la situación.

Se han podido observar los efectos que tiene la calidad de vida laboral en las condiciones favorables de la empresa y en el impacto que tiene sobre los colaboradores. El hecho de que las organizaciones tomen la satisfacción laboral como una estrategia para el desarrollo de su producción, permite repercutir en la toma de decisiones acertadas, ya sea para prevenir como para solucionar las situaciones que se presenten.

Cuando una organización pretende brindar calidad de vida laboral, debe tomar en cuenta que implica el compromiso de las personas que participen en dicho proyecto. Si se logra mantener un clima benéfico para los individuos que laboran ahí, se podrán conocer los sentimientos y

las sensaciones implicadas en actitudes tomadas por los mismos colaboradores; mejorar la participación de los empleados y la comunicación en todas direcciones por medio de la indagación y la retroalimentación; y la aplicación de nuevos programas que motiven a cambios dentro de la empresa con una planeación y una verdadera supervisión. Es importante que cada colaborador sienta el interés de la empresa por su trabajo, para que, al mismo tiempo, el colaborador se sienta con el compromiso del bienestar de la empresa y la libertad de externar sus pensamientos y mejorar su estado emocional. El Psicólogo Organizacional debe de estar al tanto de cada una de las reacciones de los colaboradores, para poder determinar cuál es la situación general de la empresa, y detectar las necesidades de los empleados (Argüelles, Quijano, Sahuí, 2015).

Son tiempos en los que el papel del psicólogo mexicano, dentro del área de recursos humanos en una organización, toma mucha importancia, y debe de ser un buen desempeño. Para que este desempeño siga siendo reconocido y se mantenga estable al momento de volverse un pilar para el desarrollo de la empresa, es necesario que el psicólogo se comprometa con su profesión, con la empresa y con los colaboradores, además de contar con la confianza de la organización para tomar decisiones y solucionar situaciones.

Cuando hablamos de satisfacción, hablamos de variaciones que van de persona a persona. Las variables como el género, la edad, la experiencia laboral y el nivel ocupacional tienen relación directa con la satisfacción laboral. Pero no sólo existen estos factores para lograr una satisfacción laboral, ésta también puede ser generada por medio de un trabajo desafiante, de recompensas justas, buenas condiciones para trabajar, apoyo e impulso entre compañeros, satisfacción y productividad, genes, inteligencia, ausentismo, rotación y salud del capital humano, etc. (Barroso, 2012).

El Psicólogo Organizacional debe de buscar el satisfacer las necesidades primordiales en los colaboradores y darles un ambiente que les motive a ser mejores. El objetivo del psicólogo dentro del área de recursos humanos es desarrollar, no solo utilizar, factor que solicita que en el trabajo se evite el tipo de condiciones nocivas como aquellas que producen estrés excesivo

en los colaboradores. Es un objetivo tanto para las empresas como para el Psicólogo Organizacional el aportar a las habilidades y capacidades de sus colaboradores, para permitirles desempeñar otras actividades que complementan su vida personal y funcional (Argüelles, Quijano, Sahuí, 2015).

Se vuelve muy importante en México, que se tome un nivel de conciencia más elevado por parte de la sociedad y de las empresas, la necesidad e importancia de desarrollar trabajos que mantengan una calidad de vida laboral y en donde los colaboradores presenten una oportunidad de realizarse como individuos, ahora es una posibilidad si se realizan las estrategias adecuadas y con el personal adecuado.

Si en la actualidad a las personas que laboran con nosotros las explotamos y embrutecemos generando en ellos sentimientos de frustración, resentimiento o irritación tendremos a una sociedad resentida, enferma y poco productiva, esto se vuelve una reacción en cadena. Pero si en gran medida, tanto las empresas, el gobierno y los profesionistas logran enfocar su curiosidad en el bienestar del capital humano como la estrategia actual, serán capaces de organizar y desarrollar condiciones para que en el trabajo los colaboradores tengan un desarrollo constante, lleguen a contribuir con sus habilidades, crezcan, descubran nuevas destrezas y competencias. Cuando tenemos personas auto realizadas tenemos personas con autoestima y productivas para el desarrollo positivo del país.

El querer generar calidad de vida laboral no debe ser tomado sólo como un medio para llegar a un fin, que, en este caso, sería la productividad, sino como un derecho a cubrir una necesidad en las nuevas sociedades mexicanas. Pero es importante que, al tomar cualquier decisión de cambio dentro de una organización, se piense que los resultados se reflejan con el paso de un tiempo y las condiciones de la empresa deben de estar estables para aguantar el proceso del cambio.

En algunas ocasiones, determinadas condiciones y circunstancias son compatibles con las necesidades de las organizaciones para ser competitivas y eficaces en su entorno, siendo un reto para los directivos puesto que hay que encontrar formas de organizar y de permitir a los profesionistas que esto se logre cada vez más y con mayor grado de intensidad (Argüelles, Quijano, Sahuí, 2015).

El trabajar en la actualidad significa una forma de vivir experiencias y realizar acciones productivas, pero se debe de tener cuidado ya que el mal manejo del capital humano puede generar percepciones negativas del significado de trabajo como algo desarticulado, indeseado, burocratizado, rutinario, opresivo, fatigoso o incompatible con la vida familiar y social. Gran parte de la sociedad mexicana desempeña una actividad laboral, y una considerable parte de nuestro tiempo transcurre dentro de una organización, debido a la alta demanda en el mercado laboral. Esta alta demanda ha generado un crecimiento en la tecnología, y a su vez, también en las enfermedades mentales y físicas. Este factor a llegado a ser foco de atención por parte del gobierno de países de primer mundo, generando preocupación en países como México, que se encuentran intentando establecer nuevas formas en los espacios organizacionales que eviten enfermedades en los trabajadores de la sociedad mexicana (Alves, Cirera y Carlos, 2013).

El propósito de las empresas mexicanas debe de ser apoyado con mayor regularidad y seguridad, puesto que las condiciones aptas para los colaboradores traen beneficios como un clima laboral dinámico, de confianza y de un compromiso mutuo. Cuando una persona siente bienestar en el lugar donde realiza una actividad cotidianamente es más probable que sus relaciones inter-laborales mejoren, disminuyendo el estrés y aumentando la productividad.

Es importante invertir en mejorar la calidad de vida de los colaboradores en las organizaciones mexicanas. El crear instalaciones innovadoras y adecuadas para buscar un ambiente de trabajo más agradable que permita conseguir mayor productividad, compromiso y lealtad por parte de los colaboradores. Los esfuerzos que hagan ahora las organizaciones para mejorar la calidad de vida de todos los colaboradores y mantener un buen ambiente organizacional, se verán reflejadas en la constancia de estas en el mercado, su alta productividad y su estabilidad económica.

Este tipo de iniciativas aumentan la productividad general de las empresas, impulsa la economía del país, modifica las condiciones negativas de la sociedad y sobre todo evita enfermedades generadas por altos niveles de estrés. El psicólogo como parte del equipo de recursos humanos debe de tomar en cuenta factores como la edad, el estado civil, la posición, el entrenamiento, etc. de cada uno de los colaboradores para que sepan los beneficios que se le podrán ofrecer.

Como psicólogo se tiene la posibilidad de realizarse y desarrollar habilidades que le permitan ser un intermediario entre las empresas en México y los colaboradores. Como parte del área de recursos humanos, el Psicólogo Organizacional puede brindar mejores recursos para el capital humano, pero es necesaria una ética profesional amplia, una visión humana y clínica para identificar anomalías, aplicar valores y ampliar la cultura organizacional a todo el personal.

Mientras que el Psicólogo Organizacional se ocupe por brindar y mantener una satisfacción en la organización, será capaz de cumplir con los objetivos pactados, además de llegar a colocar a la organización entre las mejores empresas para laborar en el país, pues como organización son capaces de brindar una elevada motivación, mejoramiento en el desempeño de las funciones, menor rotación de personal, menores tasas de ausentismo, menos confusión y menos quejas, mayor satisfacción en el empleo y mayor eficiencia en la organización.

3.5 Aportación del Psicólogo Organizacional al bienestar laboral y psicosocial en las empresas mexicanas.

El desempeño del psicólogo dentro de las organizaciones abarca diversas actividades para que su intervención sea fructífera. Si bien, es necesaria la actividad de diversas disciplinas que estudien los fenómenos laborales, el desempeño de la psicología es primordial por los recursos que su educación le brinda para trabajar con el recurso humano.

La Psicología Organizacional en México, analiza los cambios en el mercado laboral y en el trabajo, la evolución de las condiciones laborales y cómo es que estos cambios influyen a los colaboradores. Las experiencias como la inseguridad laboral, el desempleo, o alta demanda a respuestas a nuevos retos pueden ser condiciones laborales que impidan el alto rendimiento de los empleados. El Psicólogo Organizacional debe de tener una educación adecuada, e identificar y resolver con preparación vivencial de acuerdo a las demandas del sistema actual de producción (formación profesional, universitaria, continua formal y no formal, etc.), de acuerdo a la utilización de valores laborales como base, a un significado del trabajo, y a una socialización laboral adecuada dentro de las empresas mexicanas. En la actualidad, se ha observado la importancia que tienen los agentes sociales sobre las condiciones organizacionales, ya que son estos los encargados en desempeñar las labores para llegar a los objetivos solicitados o llevar a las empresas a la quiebra (Ramos y Peiró, 2014).

Dicho lo anterior, para nosotros, de una forma lógica, se va formando una reacción en cadena dentro de las empresas, es decir, las acciones que realicen los directivos generarán factores que impulsen el propio funcionamiento y desarrollo de la organización o, todo lo contrario. La intervención del psicólogo en las organizaciones ha brindado la oportunidad de aportar a las empresas bienestar laboral y psicosocial, permitiendo que la implicación de uno genere el bienestar del otro; a nuestro parecer, el que implique analizar, diseñar y aplicar una serie de estrategias continuamente en las sociedades laborales, permite que haya un bienestar y desarrollo laboral y organizacional.

Es necesario, que en la actualidad los nuevos profesionistas y las nuevas generaciones se preocupen por brindar posibilidades a las nuevas sociedades y que esto sea de la forma más sana posible. Hoy por hoy diversas disciplinas se han involucrado en el área de recursos humanos, teniendo poco conocimiento sobre el desarrollo necesario de una cultura y preferencia por el bienestar del recurso humano dentro de las organizaciones, formando espacios insensibles y poco productivos. La Psicología Organizacional como disciplina debe de brindar desarrollo y productividad a las organizaciones, pero también debe de hacerlas más humanas.

Como tal, el Psicólogo Organizacional aporta con su intervención en el incremento de la productividad, el rendimiento y desempeño de calidad, disminución de ausentismo y rotación de personal, propuestas para convertir el tiempo laboral en una cuestión motivadora y de producción para ambas partes. El psicólogo dentro de las organizaciones, tiene la posibilidad de aportar bienestar a los diferentes colaboradores, siendo capaz de considerar y resolver factores importantes que en la actualidad influyen directamente dentro de las empresas, como las diferencias generacionales entre los colaboradores y las dificultades que estas generen.

En los años que siguen todas las profesiones cuentan con un papel muy importante, ya que, con un alto desarrollo de la globalización, se ha optado por tener una visión materialista e inhumana, con fijación en los altos niveles de producción y remuneración. Probablemente nuestros profesionistas tengan muchas limitantes ante el sistema que se maneja, pero son una posibilidad de brindar bienestar a los individuos con los que labore, desde sus posibilidades, habilidades y conocimientos.

En el caso del Psicólogo Organizacional, debe de tomarse su papel y causar un gran impacto en los directivos dentro de las organizaciones para lograr su apoyo y aceptación. De esta forma se estará convirtiendo en un mediador entre la empresa y los colaboradores. Las prácticas participativas e inclusivas dentro de todas las empresas mexicanas, la selección del personal por valores y siempre promoviendo la igualdad y la justicia como base de las políticas organizacionales, son aportaciones que el Psicólogo Organizacional puede brindar e incorporar a las empresas debido a su interés y entrenamiento con el recurso humano.

El brindar conocimientos, metodologías y herramientas para generar un desarrollo productivo y sostenible, permite a la psicología como disciplina un crecimiento en su campo de estudio y aplicación además de una percepción diferente de esta (Ramos y Peiró, 2014).

Desde la formación del Psicólogo Organizacional, las tareas tradicionales en las que interviene, siguen siendo necesarias, pero deben de ser enfocadas en características de personalidad y de bienestar del recurso humano, no únicamente en competencias por conocimientos y necesidades del puesto. De acuerdo a la preparación que le imparten en las universidades al Psicólogo Organizacional más la preparación que él mismo se brinde, será capaz de ubicar las necesidades organizacionales y de los colaboradores, llegando a cubrirlas y apoyando una verdadera cultura dentro del trabajo.

Cuando nos referimos al ser humano, es importante tomar en cuenta sus componentes. Cada individuo cuenta con tres unidades que lo constituyen, es decir, su esfera biopsicosocial. Esta esfera hace referencia a los aspectos *bio*: vida, *psico*: psicología y *social*: sociedad, que incluyen los tres principales aspectos de un individuo. Este enfoque integra los factores biológicos, psicológicos y sociales que le permiten a cualquier ser humano sentirse completo y realizado (Comisión Nacional de Formación Asociación Proyecto Hombre, 2015).

La esfera biopsicosocial, es una manera de exponer la constitución básica de un individuo, y se relaciona directamente con el bienestar y desarrollo del individuo. La presencia del Psicólogo Organizacional viene bien ante tales necesidades que se presenten en nuestros colaboradores, pues da la oportunidad de transformar a cada sujeto en una herramienta eficaz de producción.

La realidad como tal, del Psicólogo Organizacional, es enfrentar las diversas situaciones sociales que se están presentando en la actualidad. El crecimiento de la globalización ha llegado a modificar al grado de trasgredir el aspecto de salud de los individuos. En México, esta situación comienza a presentarse con mayor frecuencia a nivel social. Las largas jornadas laborales son aquellas que presentan mayor relación con las enfermedades más comunes en la sociedad actual.

Hablamos de la ansiedad siendo un término conocido por la mayoría, es ahora una enfermedad que se desencadena por los periodos tan largos de estrés a los que son sometidos los colaboradores de las organizaciones.

En la actualidad el estado depresivo en un individuo llega a generarse por la ausencia de descanso y las jornadas laborales largas. Las cuestiones cardiovasculares llegan a tener un 67% más de probabilidad en una persona con jornadas laborales altamente demandantes. Los problemas musculares también llegan a presentarse de forma más notoria en las sociedades debido a trabajos mecánicos, repetitivos y los que solicitan posturas estáticas durante largo tiempo terminan afectando el sistema circulatorio y los músculos. Así como la ansiedad, el insomnio es uno de los problemas más comunes en las sociedades actuales, la falta de descanso por un lapso de tiempo largo repercute en la salud del colaborador, limitándolo en su productividad y afectándolo en su salud. La OMS ha anunciado que para el año 2030 la depresión puede llegar a ser una de las razones principales para bajas dentro de las organizaciones, mientras que el riesgo a la obesidad y los problemas cerebrales son otros puntos que se están agregando a la situación social (Rivera, 2016).

Hablando de México, un 40% de la población que trabaja pasa por estrés laboral, y por lo menos 1 de cada 5 desarrollará algún trastorno mental debido a sus condiciones de trabajo (Asociación Psiquiátrica Mexicana, 2017).

La OMS define el estado de salud mental como un bienestar en donde el individuo es consciente de sus capacidades, es capaz de afrontar niveles normales de estrés y puede laborar siendo productivo a la comunidad que pertenezca. Si este estado de bienestar mental es alterado, se presentan anomalías de tipo cognitivo, de comportamiento y emocional debido a la afectación en procesos psicológicos como la motivación, la cognición, la conciencia, la emoción, la percepción, el aprendizaje, etc., dificultando el desarrollo de las tres esferas del individuo biopsicosocial (Otero y Gálvez, 2014).

Como podemos observar, la situación se convierte en algo grave para las sociedades, no únicamente en México, sino en todos los países del mundo. La situación de seguir así, conlleva al deterioro físico, emocional y mental de los individuos, orillando a estos a que desarrollen trastornos mentales con el tiempo, truncando sus vidas y cambiándolas completamente.

Diversos estudios muestran que mientras más feliz sea un colaborador, mayor será su productividad. Empresas como *Open English*, *Zappos* y *Google*, son ejemplos de empresas que decidieron crear áreas especializadas en el manejo del personal y de su felicidad, y que en la actualidad son ejemplos de un manejo inteligente del recurso humano para que de esta forma se impacte en la productividad y popularidad en el mercado (Aranda, 2016).

El Psicólogo Organizacional tiene la oportunidad de ser líder y guía dentro de las empresas mexicanas para practicar y convertir los espacios laborales en espacios llenos de motivación, integración de equipos de trabajo, fortalecimiento de la empresa y promoción de valores corporativos. El generar entre los colaboradores una cultura de optimismo, fomentar una cooperación dentro de la organización y dinámicas para el fortalecimiento de equipos de trabajo, diseñar iniciativas de motivación, realizar actividades para propiciar valores en la empresa, mantener líneas de comunicación de forma directa, entre otras actividades, son aportaciones benéficas que muestran la relación que tienen los factores psicosociales y el bienestar organizacional, y que el psicólogo resuelve por medio de los conocimientos necesarios y el gran interés por el recurso humano.

CONCLUSIÓN

Tras el desarrollo del tema El Psicólogo Organizacional Contemporáneo dentro de las empresas mexicanas se obtuvo información clara y específica que dejó ver la situación real laboral en nuestro país, donde existe apoyo laboral y económico para los mexicanos, pero no llega a ser suficiente debido a las condiciones negativas que se tienen en aspectos como sueldos, jornadas laborales, trato al personal, por mencionar algunas. Esto nos deja ver los aspectos sociales que rodean al desempeño del Psicólogo Organizacional como profesional dentro del país.

Aun siendo un tema social, y con muchísima más razón, el Psicólogo Organizacional debe tomar de forma muy profesional su papel para fomentar mejores espacios dentro de las empresas mexicanas y así aportar al desarrollo integral de los individuos, siendo este desempeño ético y constante.

El tema de utilizar al recurso humano como oportunidad de crecimiento en las empresas, llega a ser una estrategia comprendida por los líderes en la actualidad. Cada trabajador cuenta con diversas actitudes y aptitudes que puede desarrollar, puede fortalecer su capacidad de desempeño en situaciones, áreas, métodos, experiencias, que aporten seguridad a la empresa, e interacciones sanas y agradables que sigan este ciclo de la administración de personal, por ejemplo, en el trabajo en equipo, desarrollo de sus talentos, diseño de trabajo, estándares de labores, etc. (Mejía, Bravo y Montoya, 2013).

De acuerdo al Reporte Laboral México 2015 (Hays, 2016). el trabajo conjunto entre organizaciones, gobierno y organismos educativos hace posible el crecimiento de la competitividad del talento, y es necesario que el gobierno vuelva ágiles, constantes y alcanzables los apoyos que ha creado para las pequeñas y medianas empresas en México, además de que las Universidades deben modificar sus programas de estudio que reflejen las necesidades actuales para las organizaciones en México, no importando la carrera, y de esta forma apoyar el desarrollo y crecimiento profesional, educativo, social y económico en México.

Una situación actual a la que se enfrentan diversas empresas mexicanas es la diferencia entre generaciones. Se pudo observar que, ante el paso de los años, las costumbres y valores de las generaciones mexicanas han sufrido grandes modificaciones que a su vez cambian la forma de socialización y de desarrollo de los individuos. Por medio de nuevas cuestiones sociales, se han formado nuevos retos, formas de pensar y de vivir la vida. Es esta la razón por la cual dentro de las organizaciones mexicanas se toma con importancia el tema de este factor externo como un determinante de progreso o fracaso.

En la actualidad hablamos de diferentes tipos de generaciones, y es importante recordar que, con el avance continuo del sistema, las sociedades seguirán sufriendo cambios. Pero llega a ser importante dicho fenómeno, pues permite la adquisición de conocimientos en ámbitos laborales, y sería una equivocación etiquetar o señalar a las generaciones por cuál es la mejor, puesto que hay un desarrollo y aportación de cada una en su tiempo y espacio, y no es más que una aportación a la cuestión laboral de características, modalidades y estilos de trabajo que complementen y enriquezcan el área según las necesidades de ese entonces.

Si las organizaciones logran comprender que su principal estrategia para el crecimiento y permanencia en el mercado es potenciar el desempeño de sus colaboradores, llegarán a mantener una organización fructífera, sana y competitiva ante cualquier organización del mercado, además de permitir y apoyar al Psicólogo Organizacional para poder desarrollar al recurso humano de forma saludable y productiva, tanto para la empresa como para el colaborador.

El hecho de mantener colaboradores eficientes y productivos para las empresas, implica que exista claridad de futuro dentro de la organización, por lo que debe de existir una o varias estrategias de desarrollo profesional e innovación que contemplen y permitan un equilibrio entre la vida laboral y personal. En la realidad, el acelerado ritmo de trabajo no permite que los colaboradores tengan este equilibrio, y es forzosamente necesario que las empresas sean conscientes de que los colaboradores más productivos son los que pueden darse un tiempo para usar toda su capacidad en los momentos necesarios.

Por parte del Psicólogo Organizacional es necesario que desarrolle habilidades y aptitudes para el campo laboral. Una habilidad importante es tomar en cuenta el contexto en el cual se desarrollan los trabajadores, la cultura organizacional que tenga la empresa, los individuos externos e internos que tengan alguna relación y paradigmas actuales que siempre lleven a un análisis y diagnóstico de la situación de la empresa.

Los Psicólogos Organizacionales deben tener aptitudes para desempeñar actividades que busquen, integren, preparen y mantengan al personal de la mejor manera. Las labores administrativas implican actividades poco conocidas como tareas de evaluación, planeación, intervención e investigación, diagnósticos, etc., actividades necesarias para el buen desempeño de la empresa.

En la actualidad, el Psicólogo Organizacional se encuentra ocupado cumpliendo las expectativas de las empresas, ejerciendo muchas veces su puesto de forma automática y poco dinámica como el resto de los empleados. El psicólogo no puede ser indiferente a obtener conocimientos con bases fisiológicas y psicológicas en el desempeño de habilidades, cualidades y actitudes de nuestro recurso humano. El profesionalista debe de tener la habilidad de predecir, describir, entender y modificar la conducta individual y grupal dentro de las organizaciones.

Es enteramente necesario, que el Psicólogo Organizacional considere al liderazgo como una de las habilidades más valiosas dentro del mundo de la globalización. El ser un líder participativo con su equipo de trabajo, brinda confianza y seguridad a los empleados, en donde son ellos, como grupos, quienes fijan metas y toman decisiones, dándoles motivación para realizar sus labores y utilizar sus habilidades. Este tipo de liderazgo vuelve a las empresas estables y productivas.

Para resumir el Psicólogo Organizacional como líder o participante del área de recursos humanos debe de integrar las necesidades individuales con los objetivos de la propia organización, además de lograr fusionar a los diversos individuos con los que labora para proyectos en común. Se requiere que el psicólogo tenga o genere una personalidad adecuada para desempeñar un buen papel como líder. Dichas características deben ser utilizar el poder con responsabilidad y efectividad, y entender que los individuos tienen diferentes motivaciones

en diferentes situaciones y momentos. El psicólogo debe brindar a su equipo de trabajo y a la gente que labora en la empresa medios para cubrir sus necesidades laborales y personales, brindar una satisfacción y a su vez tener un ambiente organizacional sano y productivo que inspire la capacidad y habilidades de todos los trabajadores dentro del proyecto

REFERENCIAS.

- Abello y Lozano. (2013). *Importancia De Los Factores De Riesgo Psicosocial Y Clima Organizacional En El Ámbito Laboral*.
- Aguilar y Contreras. (2015). *La inclusión laboral en México: Avances y retos*.
- Aguilar y Martínez. (2013). *Las PYMES ante el proceso de la globalización*. Revista académica de economía.
- Aguilar y Vargas. (2010). *La investigación en Psicología Organizacional en México: una revisión histórica*.
- Aguilar, R. (2013). *Las Organizaciones de la Sociedad Civil en México: su evolución y principales retos*.
- Aguirre, S. (2015). *Sociedades unipersonales y las nuevas generaciones de emprendedores*.
- Alcaraz y Guzmán. (2001). *Texto de Neurociencias Cognitiva*.
- Alpizar y Salas. (2010). *El papel de las emociones positivas en el desarrollo de la Psicología Positiva*.
- Alves, Cirera y Carlos. (2013). *Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo*.
- Aranda, E. (2016). *La gerencia de la felicidad: un nuevo modelo para la gestión de las organizaciones*.
- Arenas, A. (2013). *Teorías de la Psicología Organizacional*.
- Argüelles, Quijano y Sahuí. (2015). *Estudio experimental de la calidad de vida laboral en PYMES turísticas*.
- Avia y Vázquez. (1998). *Optimismo inteligente. Psicología de las emociones positivas*.
- Barroso, F. (2012). *Calidad de vida laboral vs. rotación, ausentismo y productividad. Un estudio en 103 empresas de la ciudad de Mérida, Yucatán*.
- Bertalanffy, L. (1968). *Teoría General de Sistemas*.
- Boletín UNAM. (2017). *Empresas mexicanas, poco preparadas para contratar millennials*.
- Cárdenas, F. (2013). *El rol del psicólogo organizacional en un mercado globalizado*.
- Carriedo Carlos , 2017, *Revista México Forbes*.
- Caruana, Rebollo, Contó, Sanchis, Reina. (2010). *Aplicaciones Educativas de la Psicología Positiva*.
- Castañeda. (2013). *Una mirada a las organizaciones de la sociedad civil en México*.

pertinencia de su estudio desde la administración.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*.

Chirinos, N. (2017). *Características generacionales y los valores. Su impacto en lo laboral*.

Cid, Y. (2014). *Teorías de la motivación laboral y constructos psicológicos relacionados*.

Cinfuentes, (2013). *La empresa tradicional*. Revista Empresariand, <https://sites.google.com/site/empresariando/notas-empresariales/laempresatradicional>

Comisión Nacional de Formación Asociación Proyecto Hombre. (2015). *proyecto hombre: el modelo bio-psico-social en el abordaje de las adicciones como marco teórico (mbps)*.

Del Cerro. (2013). *Psicología de las organizaciones, retos actuales y futuros*.

Departamento de Asistencia Técnica para la Prevención de Riesgos Laborales UGT Andalucía. (2010). *Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo*.

Dominguez, R. (2017). *La psicología positiva: Un nuevo enfoque para el estudio de la felicidad*.

Empresas mexicanas no están preparadas para contratar a millennials. (2017). El Universal

Esquivias, P. (2013). *Antropología emocional*.

Esquivias, P.(2004). *Creatividad: definiciones, antecedentes y aportaciones*.

Fernandez, M. (2014). *Rol del psicólogo en el campo organizacional*.

Gadow, F. (2010). *Dilemas : La gestión del talento en tiempos de cambio*.

García, J. (2013). <http://eticatercerocincogrouptwo.blogspot.mx/2013/04/21-los-dilemas.html>

Guzmán, V. (2012). *Comunicación Organizacional*.

Hays Reporte Laboral México. (2016). *Talento: la verdadera energía en la que México debe invertir*.

Hernández, de Jesús y Aguilar. (2013). *Clima laboral: la influencia de la supervisión, los factores organizacionales y la predisposición de los empleados*

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

La psicología organizacional positiva y la mejora organizacional. (2013). Revista Forbes

López, Tricás y Toledano (2012). *Principales prácticas de recursos humanos de las PYMES industriales exitosas*.

Luque, L. (2017). "La Psicología: objeto de estudio y problemática contemporánea".

Mares y Mendoza (2016). *Causas de rotación de personal en una empresa*.

Mata, P. (2017). *La evolución de la sociedad y los valores en México*". Instituto de Investigaciones Estratégicas de la Armada de México.

Mejía, Bravo y Montoya. (2013). *El factor del talento humano en las organizaciones*. Ing. Ind. Vol.34 no.1 La Habana.

Olivares y González. (2014). *Psicología del Trabajo*.

Otero y Gálvez. (2014). *Medicina y seguridad en el trabajo*.

Peña, C. (2015). *La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales*.

Plan Nacional de Desarrollo. (2013).

Quiñones y Mateu. (1983). *Los paradigmas de la psicología industrial-organizacional, estudio histórico*.

Ramos y Peiró. (2014). *La psicología del trabajo y las organizaciones en tiempos de crisis económica*. Revista Papeles del Psicólogo, Vol. 35(1), pp. 1-4.

Ramos, J. (2012). *Cuando se habla de diversidad ¿de qué se habla?*.
Rev Cubana Salud Pública vol.39 no.2 Ciudad de La Habana abr.-jun. 2013

Rivera. (2016). *Cómo las largas jornadas de trabajo influyen negativamente en la salud*.

Sáenz y Ávila. (2016). *Microempresas y capital humano: un análisis para México*. Revista Ra Himhai, vol. 12, núm. 4

Salanova, Llorens y Martínez. (2016). *Aportaciones desde la psicología organizacional positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes*.

Sánchez y Paniagua. (2010). *Recursos personales, Psicología Organizacional Positiva*.

Saratoga. (2015). *Efectividad del capital humano en América Latina*.

Secretaría de Educación Pública. (2013).

Solo consultores en cambio. (2015). *El choque generacional en las organizaciones: problemas y oportunidades*. .

Toro, L. (2015). *La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales*.

Tu salud es afectada por extenuantes jornadas laborales, Excelsior,2018.

Varios autores. (2017). *Manual de ejercicios de psicología positiva*.

Ward. (2006). *El éxito en los negocios de familia*.