

## **Innovación Empresarial a través de Buenas Prácticas Organizacionales**

El pasado viernes 5 de junio de 2015, el Comité de Organizaciones Psicológicamente Saludables (OPS) de la Asociación de Psicología de Puerto Rico (APPR) realizó una tertulia para promover, por primera vez, el intercambio de ideas y experiencias de profesionales que actualmente se desempeñan en diferentes organizaciones en Puerto Rico. La actividad contó con las presentaciones de la Dra. Gloria Oliver, el Sr. Luis Pedraza, la Dra. Lucy Ruiz, la Dra. Iliá Rosario, la Dra. Marta Ángelis Rivera, la Dra. Emilia Concepción y la Dra. Zahira González. Éstos/as compartieron con estudiantes graduados y otros profesionales sus experiencias sobre diversas prácticas e intervenciones estratégicas que utilizaron en sus respectivos proyectos, y enfatizaron cómo estas buenas prácticas organizacionales contribuyen a una mejor salud mental en el mundo laboral en Puerto Rico.

La Dra. Gloria Oliver comenzó la charla con una explicación sobre los retos organizacionales que ha tenido el sector público y la academia, particularmente por la frecuente desintegración y reestructuración de departamentos en dichos sectores. La Dra. Oliver destacó la importancia de abordar la gerencia estratégicamente para poder propiciar un ambiente de cambio. También, enfatizó en los beneficios de llevar a cabo estudios de necesidades, hacer un diagnóstico organizacional, de apoderar al personal, de desarrollar programas de adiestramiento y desarrollo, de estructurar los procesos, de actualizar las tecnologías, así como el desarrollo de políticas enfocadas en el balance de vida-trabajo del personal. Esto es importante particularmente si el objetivo de la intervención es transformar la situación actual de la organización.

Por su parte, el consultor Luis Pedraza compartió sus experiencias con las organizaciones comunitarias. Éste comentó que las buenas prácticas organizacionales en el sector comunitario son algo poco estudiado y sumamente necesario. El Sr. Pedraza señaló que la aplicación de un modelo de planificación estratégica y otras prácticas de la psicología industrial-organizacional, al momento de llevar a cabo una intervención de cambio social pueden ser muy útiles para fortalecer y apoderar las comunidades. Algunas de las buenas prácticas organizacionales que mencionó son: el análisis de necesidades; el uso de entrevistas y cuestionarios para recopilar información; la aplicación del examen de debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades de la organización, conocido como análisis FODA; el desarrollo de programas de adiestramiento; la aplicación del auto-análisis y el diagnóstico organizacional, incluida la revisión de la misión, la visión, los valores, los objetivos y las metas, entre otros. Asimismo, hizo hincapié en identificar potenciales recursos como punto de partida, y desarrollarles sus capacidades y destrezas técnicas. Esto específicamente con la intención de que las organizaciones comunitarias puedan continuar con sus esfuerzos de prevención social.

De otro lado, la Dra. Lucy Ruiz y la Dra. Emilia Concepción, consultoras organizacionales en el sector privado, agregaron que las empresas deben darle énfasis al desarrollo de líderes, particularmente en tiempos donde se ha vuelto tan importante el cumplimiento de métricas con presupuesto limitado. Las doctoras, desde la perspectiva de sus respectivas firmas de consultoría, destacaron la importancia de incorporar la intervención orientada a mejorar las dinámicas dentro de los equipos de trabajo en el proceso de adiestramiento basado en las competencias de trabajadores y trabajadoras, involucrar la alta gerencia en el proceso y promover la continuidad a través del desarrollo de personal que funja como agente de cambio. Por otra parte, la Dra. Iliá Rosario compartió su experiencia desde la Academia y argumentó que es importante que la

Por: Joel Rodríguez Polo, PhD  
Psicólogo Industrial y Organizacional  
Miembro del Comité de Organizaciones Psicológicamente Saludables  
Asociación de Psicología de Puerto Rico

## **Innovación Empresarial a través de Buenas Prácticas Organizacionales**

disciplina de la psicología industrial-organizacional se adentre en las condiciones sociales y económicas del país; esto con el fin primordial de apoderar a los trabajadores y a las comunidades. También, exhortó el intercambio de ideas y proyectos entre universidades, organizaciones públicas y privadas con el propósito de que los profesionales de la conducta humana puedan adquirir las capacidades necesarias que beneficien a la comunidad en general.

La Dra. Marta Ángelis Rivera, destacó cómo la mediación, el arbitraje y la consejería, tanto presencial como en línea, pueden ser herramientas útiles para la resolución de problemas, tanto en la vida personal de los individuos como en los lugares de trabajo. Igualmente, la Dra. Rivera recalcó la importancia de que las organizaciones implementen Programas de Ayuda al Empleado como mecanismo de crear y mantener ambientes psicológicamente saludables para el personal.

Hacia el final de la tertulia, la Dra. Zahira González compartió experiencias vinculadas con el cierre de operaciones y venta de una organización. Entre los elementos que la doctora destacó que propiciaron buenas prácticas organizacionales en momentos de cambio se encuentran: la comunicación, el adiestramiento y desarrollo, el reconocimiento, la participación, y la salud y seguridad. La Dra. González hizo hincapié en la importancia que tiene la comunicación de doble vía en momentos como los de un cierre, particularmente porque permite satisfacer las necesidades de información del personal, que la gerencia pueda demostrar apoyo durante la transición y propiciar que se mantenga el cumplimiento con los estándares de seguridad, calidad y productividad de la organización. Del mismo modo, la doctora destacó que capacitar al personal y utilizar recursos especializados en el área de la psicología organizacional y clínica durante tiempos de crisis y de transición permite promover el bienestar físico y mental del personal. Por último, señaló que el reconocimiento y apoyo de los líderes durante todo el proceso permite mantener la satisfacción y la moral de los empleados, así como su salud y su seguridad.

En definitiva, las aportaciones de los ponentes ponen de manifiesto que muchas organizaciones ya reciben los beneficios que resultan de la aplicación de la psicología industrial y organizacional en el ambiente laboral. Este primer compartir de ideas y experiencias sirve como plataforma para eventos futuros y promueve que los estudiantes y profesionales tengan claro el panorama actual y las áreas de oportunidad en el mundo laboral. Cabe destacar que varias empresas en Puerto Rico ya han sido reconocidas por sus buenas prácticas organizacionales a nivel local y nacional. La Dra. González señala que es importante destacar que no hay un acercamiento único para crear un ambiente de trabajo saludable, que el éxito está en atender los desafíos particulares de cada organización y ajustar los programas y las prácticas que satisfagan las necesidades de la misma. Si usted desea más información acerca del Programa de Organizaciones Psicológicamente Saludables de la APPR puede comunicarse al 787-751-7100 o al correo electrónico [ilovemyjobpr@gmail.com](mailto:ilovemyjobpr@gmail.com)

Por: Joel Rodríguez Polo, PhD  
Psicólogo Industrial y Organizacional  
Miembro del Comité de Organizaciones Psicológicamente Saludables  
Asociación de Psicología de Puerto Rico