

La Psicología, un medio para mejorar la calidad de vida

Entrevista realizada por Juan Miguel C. García a Nieves Jerez, Socia Consultora y Responsable de RR.HH del Grupo Luria. Artículo publicado en Sector ejecutivo nº de junio 2005.

Lo que empezó siendo un gabinete psicológico, hoy es una compañía que ha sabido diversificar su oferta para orientarla al mundo de la empresa, contribuyendo así a mejorar la calidad de vida de personas y organizaciones

Concretamente, ¿en qué están especializadas las actividades del Grupo?

En Luria trabajamos en tres líneas de actividad diferentes. Por un lado, la psicoterapia, que es nuestra actividad originaria y que no hemos abandonado. Realizamos una media de 600 sesiones de terapia al mes. Por otro lado, impartimos formación de postgrado con un curso de experto en infancia y adolescencia y otro Master en psicoterapia de adultos. Esta actividad es muy querida por nosotros, ya que nos obliga a un reciclaje teórico que nos mantiene vivos intelectualmente al tener que dar cuenta de nuestro quehacer práctico en psicoterapia. En tercer lugar, nos dedicamos a la consultoría en organizaciones. Una actividad que abarca, desde cursos de formación y entrenamiento en todos los niveles de la organización, hasta selección de personal, pasando por “coaching” (entrenamiento personal) y la especialización en comunicación o la relación interpersonal en el seno de las empresas familiares.

¿Cómo contribuye su labor a la mejora de las organizaciones?

Intentamos transmitir nuestros valores, la atención a la persona, una visión de futuro, alta calidad, organización responsable y los valores éticos, lógicamente conservando los de nuestros clientes. En múltiples ocasiones lo que ocurre es que Grupo Luria conoce una manera de presentar los aspectos psicológicos en la organización a la que no están acostumbrados y les sorprende gratamente. Entre otras contribuciones están la de proporcionar pautas para la gestión de la propia persona y de otros; enseñar a desarrollar competencias, tanto para ayudar a otros a que las desarrollen, como si es uno mismo el que quiere desarrollarlas; aportar estrategias en situaciones de conflicto, etc. Quizás una aportación importante está en favorecer el desarrollo sostenible del individuo.

¿Con qué tipo de clientes trabajan?

En el campo de las organizaciones nuestro espectro es amplio, y no por indefinición, sino porque en todas las empresas públicas y privadas existen personas y se relacionan entre ellas. Es decir, nuestra especialidad es el comportamiento humano (las competencias, habilidades y emociones, fundamentalmente). Esta circunstancia hace que no estemos dedicados por completo a un tipo o sector de clientes. Trabajamos con todos los clientes que nos planteen un proyecto atractivo, siempre que se ajuste a nuestros valores corporativos.

¿Cuáles son los problemas más frecuentes que tienen que resolver?

Todos y cada uno que nos plantea cualquier organización que se pone en contacto con nosotros. Desde ayudarles a identificar su demanda o su necesidad, que en ocasiones no tienen clara, sólo ven los problemas que se están generando, los conflictos o la disminución de resultados..., hasta diseñar e impartir los programas de entrenamiento y formación en habilidades, prevención de respuestas que perjudican el desarrollo personal y profesional del individuo y la organización, o el “coaching” o entrenamiento más personalizado, enfocado sobre todo al entorno de alta dirección.

¿Qué mejoras puede aportar la Psicología a las relaciones cotidianas de una empresa?

Ante todo conocimientos sobre las personas, sobre por qué respondemos y nos comportamos como lo hacemos y cómo aprendemos los hábitos, tanto los adecuados como los inadecuados. Pero el límite que no puede cambiar la Psicología es el uso o aplicación que se haga de estos conocimientos, el límite está en quien los utiliza y en sus valores.

¿Qué fundamenta la colaboración entre una empresa experta en Psicología como Luria y una de tecnología de la información como Fórum Informático?

La necesidad de dar respuesta a todos los problemas que está generando la gestión de competencias. Este sistema de gestión será, sin duda, el más adecuado para la empresa del futuro. Y es que las aplicaciones inadecuadas que se están realizando en las empresas de los modelos de competencias,

están generando más problemas y crispaciones en los trabajadores, que beneficios. Los más comunes son: la definición de competencias con claridad, la identificación de indicadores objetivos de observación para evaluar el desarrollo o avance de la persona; y a partir de ahí, diseñar todas las aplicaciones de recursos humanos a ese modelo de competencias (selección, planes de carrera, sucesiones o retribuciones). Ambas compañías creemos en los modelos de gestión por competencias y queremos mejorar el uso que se hace de ellos, en el diseño, la puesta en práctica, la sistematización y la facilitación de la aplicación, y para esto Luria y Fórum hacen un buen equipo.

¿Pueden las conductas y las inquietudes individuales y de grupo plasmarse y gestionarse en un software de apoyo al modelo de competencias?

Efectivamente, se trata de un software de apoyo. La clave está en las conductas, que ante todo son observables por los demás. Las conductas sí se pueden gestionar, y el software da soporte para sistematizar, facilitar y objetivar esta gestión. Sin duda es una herramienta que va a ayudar a que la gestión de competencias no esté tan basado en percepciones personales, impresiones, afectos y emociones del evaluador, sino en realidades objetivas que pueden ser medidas desde fuera.

¿Qué conoce del software “Puerta de Entrada” desarrollado por Fórum Informático para la gestión de competencias?

Aunque los expertos en su diseño, aplicación y manejo son ellos indiscutiblemente, tenemos suficiente conocimiento, pues colaboramos en algunas de las fases de la herramienta. Para poder hacerlo necesitamos compartir ideas, información y sobre todo ilusión por el proyecto. Ante todo “Puerta de Entrada” es un sistema de gestión integral e implantación de la filosofía de la compañía, pues se diseña a partir de los valores, misión o cultura de la organización que lo solicita.

¿Qué estrategia de crecimiento sigue el Grupo en estos momentos?

Un objetivo en el medio plazo consiste en una política de alianzas con empresas que nos permita potenciarnos mutuamente, pero siempre en función de la afinidad en los valores corporativos compartidos. Otro objetivo que empieza a tener respuesta es el que va dirigido a la asesoría en comités de dirección de las compañías, pues cada vez en las

empresas se es más consciente de que los problemas suelen estar, o al menos empiezan en las cúpulas.

¿Es verdad que la Psicología asiste en estos momentos a un gran crecimiento y reconocimiento de la sociedad?

Popularmente es cierto que la Psicología está teniendo más reconocimiento, pero oficialmente el reconocimiento todavía es muy superficial. Ciertamente, acudir a un psicólogo por problemas de comportamiento ha dejado de ser un tabú, y cada vez en los departamentos de Recursos Humanos hay más psicólogos como máximos responsables, pero todavía falta camino por recorrer.