



EN PORTADA

“LA INVERSIÓN EN POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS ES LA MEJOR RECETA PARA ALCANZAR LA EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL Y PRODUCIR ORGANIZACIONES SALUDABLES”

ENTREVISTA A SILVIA MOSCOSO RUIBAL, UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE COMPOSTELA

REDACCIÓN DE INFOCOP

En esta entrevista, **Silvia Moscoso Ruibal**, profesora titular de psicología del trabajo en la Universidad de Santiago de Compostela, trata de desgranar, desde una óptica psicológica, cómo se ha podido llegar a la actual crisis económica en la que nos encontramos sumidos y cómo se podría contribuir desde esta disciplina a prevenir una situación similar en el futuro.

ENTREVISTA

Infocop: *Actualmente, nos encontramos sumidos en una crisis económica. Como experta en el ámbito del trabajo y de las organizaciones y, en relación con el conocimiento científico disponible, ¿podría explicarnos cuáles son, si existen, los principales predictores o indicadores psicosociales de esta crisis económica?*

Silvia Moscoso: La psicología ha demostrado hace muchos años ya, que las expectativas económicas de las personas son un potente predictor de la evaluación de la economía de un país. Entre los diversos indicadores, el más conocido y apreciado es el *Índice del Sentimiento del Consumidor* (ICS), desarrollado por **George Katona**, que publica la Universidad de Michigan, y que, con pequeños retoques, se calcula mensualmente en todos los países de



Silvia Moscoso Ruibal

la Unión Europea. El Índice del Sentimiento del Consumidor consta de tan sólo cinco preguntas, pero su potencia predictiva es enorme. A partir de ICS se crean otros dos subíndices, llamados *Índice de Condiciones Económicas Actuales* e *Índice de Expectativas del Consumidor*.

I.: *Se considera que la caída del consumo es uno de los elementos centrales de la situación actual que vive nuestro país. Bajo su punto de vista, y según su experiencia, ¿podría explicar cómo ha influido este factor? ¿Cómo podría fomentarse, desde la psicología, un consumo racional y responsable?*

S.M.: Consumo y ahorro son las dos caras fundamentales de la vida económica. En los períodos de crisis y recesión, las personas tendemos a tener comportamientos conservadores de cara al gasto. En otras palabras, evitamos el gasto o lo demoramos a un futuro que, en ocasiones, puede ser lejano. Tal demora del consumo, inevitablemente, tiene repercusiones en el empleo y el desempleo. Si no hay gasto, los productos y servicios son menos necesarios, menos demandados y, en consecuencia, se necesitan menos personas para que los produzcan. En este sentido, todo el consumo es racional, puesto que se deriva de un cálculo de utilidades. Otra cosa es que, en períodos de crisis, el consumo sea responsable. Además, como ya ha demostrado sobradamente la psicología, el consumo y el ahorro no dependen únicamente de la renta, sino también de variables psicológicas como los valores, las características personales y las expectativas.

I.: *Uno de los efectos más negativos que vive en la actualidad nuestro país lo constituye la elevada tasa de desempleo. ¿Qué podría hacerse, a la luz de la ciencia psicológica, para reactivar la contratación por parte de las empresas y fomentar un empleo estable?*



S.M.: La contratación de personas, el empleo, no es una materia psicológica *per se*, sino una cuestión económica. La psicología, como ciencia, no cuenta con herramientas para reactivar la contratación. Otra cosa es que podamos brindar apoyo a los desempleados o a quienes buscan su primer empleo para que puedan aumentar su potencial de empleabilidad y sus habilidades para conseguir un empleo. En este punto, la psicología tiene muchas herramientas que ofrecer a la sociedad. Igualmente, la investigación psicológica ha hecho muchos avances para que las personas que se encuentran desempleadas puedan afrontar con éxito las repercusiones psicológicas del desempleo que, en ocasiones, son de una enorme gravedad.

I.: *Durante mucho tiempo, las empresas españolas vivieron, en cierto sentido, una especie de “espejismo” de bonanza y crecimiento financiero. A su juicio, ¿qué es lo que ha fallado? ¿Qué medidas de carácter psicológico deberían incluirse en la cultura de las organizaciones para que éstas fueran más saludables?*

S.M.: La pregunta, a mi juicio, no puede hacerse de modo tan genérico. En efecto, en algunos sectores productivos y, en algunas empresas, se ha vivido tal espejismo, pero no en todos ha sido así. No debe olvidarse que la mayor parte del tejido empresarial español está constituido por pequeñas empresas e incluso microempresas y a tales organizaciones no puede acusárselas colectivamente de vivir en un espejismo. Ahora bien, y de cara al futuro, no cabe la menor duda de que políticas de recursos humanos que ten-

gan en cuenta no sólo los retornos económicos sino también los retornos en capital intelectual serán la mejor baza que puedan jugar las empresas. En la última década, se ha visto una descapitalización intelectual de muchas grandes compañías, que contrataban y despedían por motivaciones puramente financieras, sin tener en cuenta el coste y las contribuciones de su capital humano. Por eso, una inversión en políticas de recursos humanos en las que el talento, la competencia personal, la capacidad, el compromiso con la empresa y la transmisión de conocimiento sean el centro de dichas políticas, son la mejor receta para alcanzar la efectividad organizacional y producir organizaciones saludables.

I.: *¿Qué beneficios supondrían estas medidas para las empresas y sus empleados? ¿Y para la sociedad en general?*

S.M.: Los beneficios serían de todo ti-

po. En primer lugar, y como es lógico, económicos. Pero también serían sociales, en la medida en que se vincularía el trabajo y el progreso en las carreras profesionales con el desempeño y las contribuciones de los empleados a las empresas. Y, naturalmente, serían también culturales, ya que las nuevas generaciones se socializarían en un sistema de valores muy diferente al actual.

I.: *Para finalizar, ¿le gustaría añadir algún otro comentario?*

S.M.: Sí. Creo que en los próximos años se asistirá a una demanda cada vez mayor de profesionales y especialistas en psicología del trabajo y de las organizaciones que serán los principales, aunque no los únicos, encargados de dar respuesta a las preguntas de las empresas en cuestiones relativas a la gestión de las personas en las organizaciones.