



Area 5

Psicología del trabajo

José Luis DOMINGUEZ LAVADO

Responsables del área: Intervino como coordinador Víctor PEREZ VELASCO, estando compuesto el comité técnico por Rafael BURGALETA, Melchor MATEU, José M. PEIRO, José L. DOMINGUEZ LAVADO, José MEDINA y José M. PRIETO.

En este primer Congreso del Colegio Oficial de Psicólogos se nos presentaba una oportunidad única a los que de alguna manera estamos inmersos en los colectivos de trabajo. Ya en el celebrado el año pasado se establecieron unas bases técnico-científicas, y este nuevo encuentro, nos ofrecía la posibilidad de diseñar, de forma realista, un esquema operativo-científico y profesional. Los que asumimos desde el Comité Técnico la responsabilidad de establecer vías de discusión y encuentro, no dudamos en fijar como planteamiento general, «la situación actual y las perspectivas de la Psicología del Trabajo», es decir, teníamos que conocer, analizar y buscar nuestra realidad e identidad profesional.

Nos esforzamos en encauzar las aportaciones a este área quinta y elaboramos una ponencia marco para enfocar los debates, con un mínimo de rigor que fijase núcleos esenciales de discusión.

1. Conceptos Básicos y Areas de Intervención

Es necesario acotar el espacio semántico de la Psicología del Trabajo y buscar sus áreas de intervención en una actividad que se desarrolla en el marco de una institución pública o privada con el fin de generar riqueza o prestar servicios a una sociedad determinada. Así el psicólogo investiga

y aplica con funciones metodológicas y técnicas estrictamente psicológicas. Según esto, el objetivo prioritario persigue un ajuste y desarrollo tanto personal como profesional, pero en una comunidad organizada para buscar el equilibrio en la interacción hombre-organización. La Psicología del Trabajo debe ser entendida como una ciencia aplicada, que permita a través de tecnologías de intervención psicológica, introducir en las organizaciones la racionalidad para alcanzar niveles óptimos socio-laborales.

Partiendo de estos conceptos, es oportuno ofrecer una dimensión global de áreas, que permiten actuar, independientemente del desarrollo e implantación de las mismas:

- Funciones en relación con los sistemas de trabajo, es decir, los diseños de tareas, su valoración y clasificación; los nuevos sistemas, su implantación y desarrollo; las innovaciones tecnológicas y los problemas de rendimiento y productividad.
- Funciones en relación con la política de personal, que atiende fundamentalmente al reclutamiento, selección, formación, promoción y seguimiento; planes de reconversión; rotaciones y traslados; retribuciones y ascensos; administración de recursos humanos.
- Funciones en relación con el hombre como individuo y todo lo que afecta a problemas concretos de orientación, adaptación, apoyo, etc.
- Funciones en relación con la seguridad, higiene y medicina preventiva (prevención de accidentes, psi-

copatologías laborales, absentismo, ergonómia).

2. La Actuación del Psicólogo del Trabajo

Hay que buscar de forma exigente una identificación ante la sociedad a la cual prestamos nuestros servicios y nuestra imagen social es y debe ser una consecuencia que se base en unos principios estrictos.

a) El rigor, que nos obligue a actuar científicamente, porque cada día aparecen modelos, como un desafío para actualizar nuestros conocimientos profesionales. Técnicas que surgen a partir del progreso y las aportaciones de la psicología pura a la realidad, convirtiéndose en Psicología aplicada.

b) La ética y su aplicación, porque la psicología como ciencia de la conducta, se desenvuelve dentro de un marco de intimidades personales, moviliza variables, elimina situaciones de trabajo como fuente de agresión sistemática contra la salud mental. Desde un punto de vista deontológico no podemos concebir una actuación profesional dirigida a agredir a las personas cuando precisamente es lo que hay que proteger y mejorar.

c) La eficacia, individual y organizativamente para prestigiar la profesión. La eficacia no se opone a la humanización y no creemos que ninguna organización pueda obtener resultados eficaces con individuos estresados o patologizados. El psicólogo del trabajo debe ser un agente de cambio.

d) La autonomía sin eludir que, actuar en una institución o empresa para abordar conductas laborales, es

siempre entrar en ámbitos de tensiones personales y sociales. La lucha de clases alcanza una especial intensidad en el trabajo, donde el poder formal y el contra poder sindical, viven en una situación de confrontación permanente.

3. Estatus de la Psicología del Trabajo

A nivel académico nuestra implantación es deficitaria porque hay una carencia de tradición. Ciertamente que han existido pioneros en este área aplicada, pero necesitamos una consolidación más definitiva, una Psicología equipotente y equivalente a otras áreas profesionales.

Por otra parte, la desconexión con el estamento universitario es evidente y en cualquier caso es necesario avanzar con iniciativas que aborden la incidencia en el plano académico.

Estos objetivos se ven potenciados por la ausencia de crisis de identidad y aunque seamos en cierto modo heterogéneos no existen grandes discrepancias en los enfoques metodológicos, en el carácter aplicado, en el pragmatismo ante la realidad profesional.

Todo este sentido de pertenencia, junto a la ausencia de rupturas metodológicas y tener un ámbito de actuación perfectamente diferenciado, reafirma nuestra identidad profesional.

4. Areas abordadas y repercusiones sociales

En general, todas las mesas redondas, fueron elaboradas desde una perspectiva de aplicación, con el suficiente rigor. Según estos criterios, los temas de debate se centraron puntualmente en:

- Intervención psicológica en relación con los cambios globales en la organización.
- Diseño de sistemas, métodos y procedimientos de trabajo en la organización.
- Intervención psicológica y desarrollo humano en la organización.
- El papel del psicólogo en la definición y aplicación de los sistemas y

políticas de personal: formación, selección, promoción, retribución, mandos, etc.

- El papel del psicólogo en el conflicto: negociación colectiva, tensiones socio-laborales, relación empresa, sindicato.
- El papel del psicólogo en la problemática de la seguridad vial.
- Intervención psicológica en la prevención de accidentes y la salud mental.
- Nuevas dimensiones de la psicología del trabajo.

Todo este contenido, se ofrecía



El psicólogo del trabajo debe continuar en su empeño de ser un agente de cambio racional y prudente en las organizaciones, con el fin de avanzar hacia un objetivo realista, rentable, eficaz y ético: la humanización del trabajo. Los participantes en el área 5, tuvieron ocasión de profundizar en los medios para alcanzar el objetivo señalado en la ponencia del área.

como diagnóstico de nuestra situación profesional y al mismo tiempo como un encuentro dinámico y realista, para revisar, modificar y controlar nuestros propios diseños experimentales.

Además, con el compromiso de coordinación en nuestros planteamientos, con objeto de ofrecer una alternativa social de cambio en las áreas organizacionales. Es alentador que las posibilidades de intervención no sólo estén demandadas por estamentos privados, sino que son las instituciones públicas las interesadas en beneficiarse.

Es de resaltar la función asumida por psicólogos del trabajo en el seno de instituciones públicas, con todo

un programa organizacional. A esto podemos añadir el problema de la reconversión que se plantea, fundamentalmente en el sector industrial y tendrá que regirse por una serie de indicadores sociales, donde nuestra intervención como psicólogos es ineludible.

5. Conclusiones más importantes del área

Los debates, por su madurez y rigurosidad, ofrecieron una coincidencia generalizada sobre puntos esenciales asumidos para establecer bases operativas. Se realizaron encuentros que permitieron elaborar conclusiones al respecto:

1ª. - El Psicólogo del Trabajo pue-

de aportar una tecnología psicológica específica en las organizaciones poniendo su acento en la humanización de las relaciones laborales y de producción, sin que ello tenga que conllevar una pérdida de competitividad.

2ª.- El Colegio Oficial de Psicólogos deberá estrechar su contacto con los profesionales de este área, con el fin de apoyar el desarrollo de objetivos ligados a su identidad, formación, puesta en común, búsqueda de nuevos enfoques, etc.

3ª.- El Colegio Oficial de Psicólogos, en colaboración con los colegios, atenderá de forma especial la mejora de las condiciones de la intervención psicológica en seguridad

vial, aceptando los marcos de actuación en otros temas y objetivos distintos del meramente psicotécnico, que recoge la actual legislación, de suerte que ella fuerce un nuevo campo de intervención profesional en este área.

4ª.- El Colegio Oficial de Psicólogos potenciará el diálogo con la Administración Central y Autonómica, con vistas a incrementar el número de profesionales que trabajan en otros organismos oficiales, como técnicos en los problemas relativos a recursos humanos y su desarrollo, especialmente en lo que concierne a nueva legislación de la función pública.

5ª.- El Colegio Oficial de Psicólogos sensibilizará a los empleadores para que comprendan que la existencia de un psicólogo de trabajo en las organizaciones del orden de 1.000 personas, no sólo es un hecho recomendable sino psicológica, social y económicamente rentable.

6ª.- El Colegio Oficial de Psicólogos potenciará el contacto entre el

“ Nuestro objetivo prioritario persigue un ajuste y desarrollo tanto personal como profesional, pero en una comunidad organizada para buscar el equilibrio en la interacción hombre-organización ”

campo de lo aplicado y el campo de lo académico, estrechando el lazo entre la Universidad y la Empresa.

7ª.- El Colegio Oficial de Psicólogos propiciará el que los psicólogos de este sector generen sus propias publicaciones, dando lugar a la creación de una revista de Psicología del Trabajo.

6. Valoración crítica y perspectiva de futuro

El colectivo de psicólogos del trabajo, con funciones específicas en las empresas y organizaciones, retomamos a pesar de la juventud de la psicología en España, los esfuerzos de los que nos precedieron. En este sentido la trayectoria de nuestros propios encuentros congresuales, nos permite revisar con cierta madurez y rigor, diseños de suficiente consistencia experimental, pero además emprender aquellos cometidos científicos que en el avance progresivo de las disciplinas nos permitan actuar a la altura de los tiempos. Reconduciendo la cuestión al tema que nos ocupa, la psicología del trabajo, de cara a ese futuro prometedor, se establece una serie de prioridades que redunden en la consolidación, expansión y mejora de nuestra especialidad:

1ª.- En relación con el ámbito de intervención:

- Buscar nuevas áreas de intervención ampliando el ámbito de nuestra acción a nuevos aspectos de la vida socio-laboral.

- Estar presentes, de forma preferencial en los temas vinculados a la innovación tecnológica y sus repercusiones a nivel individual, organizacional y social.

- Estudiar, desde la investigación operativa que nos ofrece la práctica diaria, nuevas tecnologías psicológicas dirigidas a mejorar nuestra eficacia específica en la acción profesional.

- Incidir, desde nuestro compromiso deontológico, en los políticos de relaciones laborales de producción, de manera que avancemos hacia una dimensión más humana del trabajo, compatible con la supervivencia de las organizaciones y su competitividad productiva.

2ª.- En relación con nuestra actuación como psicólogos:

- Mantenernos formados e informados en los temas específicos de nuestra profesión, incorporando las últimas aportaciones en materia metodológica y técnica de nuestro área.

- Desarrollar nuestra profesión con el rigor adecuado que nos exige nuestra condición de psicólogos.

- Compatibilizar una intervención

eficaz con el respeto a los principios deontológicos y éticos con los que estamos comprometidos.

3ª.- En relación con nuestro estatus científico-académico:

- Insistir a todos los niveles, en la conexión entre teoría y práctica, de manera que se de una relación equilibrada y fecunda.

- Fomentar el desarrollo de programas de investigación a nivel universitario en conexión mixta entre empresas y universidad y a nivel individual.

4ª.- En relación con nuestra identidad:

- Fomentar el desarrollo y realización de encuentros, congresos y actividades que permitan:

- El intercambio de experiencias.
- La cohesión de nuestros intereses.
- El fortalecimiento de nuestros vínculos profesionales.

5ª.- En relación con los puntos débiles más acuciantes:

- Fomentar la colegiación de los

profesionales en activo.

- Defendernos del intruismo profesional mediante el recurso a los resortes jurídicos-legales.

- Avanzar en la definición de un plan de formación postgrado amplio, diverso y realista, con el concurso de entes públicos y privados.

- Buscar por todos los medios el apoyo y conexión entre nuestra profesión y las instituciones públicas y privadas, lo que debería concretarse en la creación de un Instituto Aplicado de Psicología del Trabajo, dirigido a optimizar la eficacia social de nuestra función.

- Desarrollar programas de actividades que faciliten la divulgación de nuestra imagen profesional ante la sociedad de manera que pueda comprenderse nuestra función sin ambages.

En consecuencia, este conjunto de prioridades se debe entender como un compromiso individual al que se deben adherir todos los psicólogos del trabajo, porque además de ofrecernos un diagnóstico de nuestra situación profesional, nos mueve a una acción dinámica y realista, con coordinación y concreción de esfuerzos.