



UN BREVE RECORRIDO SOBRE EL ORIGEN DE LA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO

Autora

Consuelo Cuenca. Licenciada en Psicología. Área de Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y los Recursos Humanos. Colegio Oficial de Psicología de Castilla y León.

Resumen

En este artículo se hace una pequeña reflexión sobre los orígenes de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Se contemplan algunos de elementos que favorecieron su consolidación como disciplina científica como eventos históricos relacionados con la ingeniería y la organización en el sector de la industria; así como se hace referencia a los psicólogos pioneros defensores de esta área. De forma general, se describe el rol del psicólogo/a del trabajo en el contexto de las diferentes organizaciones respecto al desempeño de sus funciones.

Palabras clave

Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Comportamiento Organizacional y Rol del Psicólogo/a.

Los orígenes fundacionales de la Psicología de las Organizaciones y de la Psicología del Trabajo se recogen en la diferente bibliografía existente respecto a este campo de estudio. Tienen a coincidir acerca del impacto que generan algunos momentos históricos que favorecen la consolidación de esta disciplina. Entre ellos, los cambios psicológicos y sociales que provocó la 2ª Revolución Industrial (siglo XIX) con Babbage (1772-1871) como inventor de la máquina calculadora, Smith (1723-1790) como padre de la economía moderna..., el planteamiento de Taylor (1856-1915) respecto a la ingeniería industrial y a «la organización científica del trabajo», y a Fayol (1841- 1925) que se centra en la administración de empresas y resolución de problemas organizacionales. Éste llega a identificar las funciones y actividades de desarrollo óptimas dentro de las organizaciones industriales. Otro evento promotor, son los resultados obtenidos en los experimentos de Hawthorne (1927) que evidencian como los factores físicos del ambiente del lugar de trabajo influye en la productividad de los trabajadores.

A raíz de este contexto histórico, los psicólogos inician el estudio de la conducta de los trabajadores dentro del sector organizacional-industrial. Por tanto, la Psicología desde un marco científico realizará un análisis del elemento humano más allá de una perspectiva reduccionista de los ingenieros clásicos. Entre los psicólogos pioneros de esta época destaca

Münsterberg (1863-1916) que es el fundador de la Psicología Industrial, a Yerkes (1876-1956) que durante la 1ª Guerra Mundial estuvo al frente de *Army Alpha*. En este programa se llevó a cabo la primera investigación psicológica a gran escala. Dill Scott (1869-1995) sentó algunas de las bases psicológicas de la selección de personal y de la publicidad en el área empresarial. McK. Cattell (1860-1944) defensor de la Psicología como profesión, además de realizar trabajos de investigación de Psicometría. Actualmente, existe un creciente interés a nivel internacional, dando lugar a diferentes investigaciones, perspectivas teóricas y bibliografías. Por tanto, la actual situación de esta área tiene un carácter ecléctico y multidisciplinar.

La Psicología del Trabajo y de las Organizaciones se puede entender como el estudio científico de las relaciones entre el ser humano y el entorno del trabajo (Porter Lawler y Hackman, 1975). Por tanto, se contempla como un conjunto de áreas que estudian la conducta de las personas en el lugar de trabajo, y de la práctica en las organizaciones de trabajo (Drenth, Thierry, Willems y De Wolff, 1984; Saal y Knight, 1988; Hollway, 1991; Arnold, Cooper y Robertson, 1995; Quijano 1993.). Siguiendo a Forteza (1962, 1988, 1997), la Psicología del Trabajo tiene una doble vertiente como una disciplina académica <<el saber cómo conocimiento académico>> y como una profesión <<el saber hacer >>.

La Psicología del Trabajo es reciente, surge aproximadamente hace un siglo. No obstante, ha adquirido solidez a nivel académico y profesional, obteniendo un gran valor como disciplina científica aplicada. Un ejemplo de ello, es el hecho de las dos guerras mundiales, cuyas consecuencias fueron nefastas, facilitaron la promoción de las técnicas de la Psicología del Trabajo. En la primera, se ayudó a dar forma a la profesión y a aceptar socialmente la figura del psicólogo/a. La segunda, potencio el desarrollo y depuración de la Psicología.

En 1981, se creó la Red Europea de Psicólogos del trabajo y de las Organizaciones. A partir de esta fecha, se crean redes de trabajo europeas (Network), grupos de investigación (Mow), congresos, simpósiums y encuentros entre los profesionales de esta disciplina. Por tanto, la Psicología del Trabajo europea comienza a tener identidad propia.

España fue uno de los primeros países en ser pionero en la Psicología del Trabajo, incorporó la Psicotecnia propuesta por Münsterberg. Se crearon los Institutos Psicotécnicos de Barcelona (Ruiz Castilla, Trias de Bes, Mira i López) y en Madrid (Madariaga, Germain, Mallart). En 1983, se desarrolló en Madrid, el Primer Congreso Nacional de Psicología del Trabajo con el título <<Presente y futuro de la Psicología en la empresa>>. En 1984, en el Plan de estudios de la Facultad de Psicología de la Universidad Complutense, se incorpora la Especialidad de Psicología Industrial. En 1992, ésta pasaría a denominarse Psicología del Trabajo. A partir de 2006, se ponen en marcha en las universidades españolas Programas Oficiales de Postgrado denominados Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Actualmente, la formación sigue en auge y con gran aceptación a nivel teórico-práctico.

En este contexto, las gestiones de los profesionales se complementan o interrelacionan. La Psicología del Trabajo se encarga de estudiar la actividad laboral. Actúa sobre elementos como ambiente de trabajo, el rendimiento, el error humano, tipos de cargas, la fatiga, el diseño (tareas, puestos y herramientas), ciclos temporales de trabajo, etc. Sin embargo, la Psicología de las Organizaciones atiende a los miembros de las organizaciones, de forma individual o grupal dentro de un colectivo concreto. Estudia la comunicación, la toma de decisiones, el

mando y el liderazgo, la participación y cooperación, el conflicto, la cultura y estructura organizacional, investigación comercial y marketing, nuevas tecnologías, etc. La Psicología de los Recursos Humanos se diferencia por contemplar a las personas como empleados y estudia las relaciones (establecimiento, desarrollo y finalización) entre las personas y la organización. Considera temas relacionados como la selección de personal, desarrollo de carreras, el ajuste persona-puesto, atender a las necesidades, el compromiso con la organización, el desarrollo de carreras, el absentismo, los sistemas de evaluación de rendimientos y desempeños, los planes de pagas e incentivos, formación, etc.

De forma general, la Psicología del trabajo incluye diferentes campos de actuación interdependientes y con un objetivo común con las otras áreas de la Psicología comentadas. Se centra en optimizar el rendimiento, la seguridad y la satisfacción de las personas en el trabajo. Explora los comportamientos y las experiencias de las personas en ambientes relacionados con el trabajo desde un marco micro o macro-organizacional, a nivel individual o nivel interpersonal-grupal. Describe, explica y prevé los diferentes fenómenos psicológicos que tienen lugar en el contexto socio-laboral, además de intentar prevenir o solucionar los posibles problemas o riesgos que puedan afectar al trabajador respecto a su productividad, eficacia y competencias en la ejecución de la tarea, grado de satisfacción y calidad de vida laboral.

El desarrollo de la actividad del psicólogo/a del trabajo se relaciona con empresas, organismos públicos, consultoras de organización, empresas de trabajo temporal, consultorías o asesorías privadas, mutuas patronales o de accidentes, centros académicos y de investigación, sindicatos y organizaciones empresariales, hospitales y prisiones, ONG y cualquier organización que requiera el servicio psicológico.

La actuación del psicólogo/a del trabajo suele centrarse en resolver problemas prácticos o intervenciones en la organización donde trabajan. Sin embargo, el psicólogo/a social y de organizaciones tiende a centrarse más en los trabajos académicos y de investigación.

El rol del psicólogo/a en la Psicología del Trabajo adopta diferentes funciones, ya que depende de dónde desempeñe su labor (sector laboral primario, secundario o terciario). Entre las principales técnicas utilizadas en su ejercicio están el análisis y valoración de puestos, el análisis y la mejora de métodos, los estudios de tiempos y las técnicas de evaluación (de personal, capital humano, riesgos y estudios de accidentes, formación del personal, marketing y publicidad, y gestión de proyectos). Su trabajo se relaciona con el comportamiento organizacional. Es decir, realiza actividades relacionadas con la cultura organizacional, los roles de los trabajadores, el funcionamiento de grupos formales e informales (toma de decisión, negociación, resolución de problemas, etc.), la comunicación de la organización, y mejora de la motivación, satisfacción y clima laboral.

Se ocupa de los problemas derivados de la Ergonomía (tecnología centrada en el diseño de sistemas de hombre-máquina que sean eficaces, seguros, cómodos y generen satisfacción). En este contexto, el psicólogo/a forma parte del equipo multidisciplinar, se ocupa del diseño del espacio de trabajo, atendiendo a los aspectos perceptivos, a los elementos ambientales (físicos y sociales). Tiene en cuenta, el tipo de carga mental y física del trabajo, ambientes (personas de movilidad reducida, discapacidad, ancianos, embarazadas, etc.) y material de trabajo (teclado de ordenador, pantalla, silla, etc.).

Otro campo de actuación es la Orientación profesional (elección de carrera, mejora de la carrera profesional dentro de la empresa, reorientación laboral en situación de desempleo, apoyo ante la edad de jubilación e inserción laboral de personas discapacitadas, migrantes u otros grupos con dificultades para acceder al mundo laboral).

En el desarrollo organizacional es otra función dónde su labor es realizar tareas para mejorar o modificar la organización con el fin de hacerla más eficaz y eficiente. Por tanto, realiza una evaluación, elabora un diagnóstico y atiende las consecuencias derivadas de los problemas de la organización para promover los cambios pertinentes.

Un área de actuación distinta es el ámbito de las relaciones laborales entre trabajadores y empresarios. Su función es asesorar y formar a los representantes- trabajadores de las empresas, así como favorecer aquellos aspectos de una negociación colectiva (Ej. La política salarial). Esta área requiere un profundo conocimiento de la legislación vigente.

En el campo de la salud, la actividad profesional se basa en la prevención ante los factores de riesgo de la salud (estrés, consumo de tóxicos, problemas de acoso, etc.), no hay intervención. Ante la sospecha de la presencia de una psicopatología en un trabajador se deriva a un profesional de salud mental.

En el campo del Marketing y Publicidad, puede desempeñar diferentes funciones como venta de productos, estudios de mercado, consumo, impacto del producto, exploración de perfiles de consumidores, etc.

Actualmente, la Psicología del Trabajo intenta conseguir un buen ajuste entre la persona, el puesto y la organización. Desde esta perspectiva, este es un campo en pleno desarrollo que intenta visibilizar la figura de las funciones y las actividades del psicólogo/a con el fin de mejorar la gestión en el sector empresarial organizacional y atender a las demandas de los trabajadores.

En España, ha aumentado el interés por esta área, se ha incrementado el número de publicaciones con diferentes perspectivas conceptuales que se aproximan a la realidad española. Sin embargo, la Psicología Organizacional comparte planteamientos con la Administración, pero que hay que diferenciar a nivel práctico para que no lleguen a solaparse. Por ello, es importante ahondar en futuras investigaciones respecto a las diferentes temáticas existente en nuestra actualidad como las Pymes, la precariedad laboral, la urbanidad versus la ruralidad, el género en el ámbito de dirección empresarial, igualdad en la retribución salarial, los roles profesionales frente al intrusismo, etc.

Los psicólogos/as tenemos la ardua tarea de investigar, compartir e intercambiar acciones y conocimientos con otros profesionales, con la finalidad de llegar a desarrollar y divulgar metodologías de trabajo que logren una mayor eficiencia y eficacia en el contexto de la Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos.

Bibliografía

Osca Segovia, A. (2004): *Psicología de las Organizaciones*. Sanz y Torres, S.L. Madrid

Peiró, J. M. (1992): *Psicología de las Organización*. UNED, Madrid

Peiró, J. M. Prieto, F. (1996): *Tratado de Psicología del Trabajo*. Síntesis, Madrid.

Pereda. S., Berrocal F. y Alonso M. A. (2008): *Psicología del Trabajo*. Síntesis, Madrid.