

# EVOLUCION ACTUAL DE LA PSICOLOGIA DEL TRABAJO

658.013

El concepto contenido y desarrollo actual de la psicología del trabajo son objeto de detallado estudio en un artículo publicado por la *Revista Internacional del Trabajo* en su volumen LXII, número 6, de diciembre de 1960, páginas 665 a 681.

## 1. Introducción

### 1.1. DEFINICIÓN DEL OBJETO.

La expresión «psicología del trabajo» es ambigua, y su contenido es objeto de las más diversas interpretaciones. Para algunos, la expresión equivale a la filosofía del factor humano en la vida de trabajo. Para otros, se identifica con la pseudociencia del trabajo, mientras que a veces se reduce su contenido a los meros tests de aptitud del personal o del estado de ánimo del mismo. En el presente artículo se entiende por «psicología del trabajo» el estudio científico del comportamiento y evolución del ser humano en el trabajo. Psicólogo del trabajo es, pues, quien estudia el factor humano en el medio ambiente profesional, siguiendo esencialmente métodos científicos. La palabra «trabajo» se interpreta según la acepción admitida en la OIT, es decir, no limitándose a la labor física.

En la práctica, «psicología del trabajo», «psicología industrial», «psicología profesional» y «psicología del personal» son expresiones virtualmente sinónimas. Se puede comprobar así que la materia prima sobre la que esta disciplina trabaja es la psicología pura, y que aquella no es más que una rama especializada de ésta.

En cuanto a su carácter, se subraya su naturaleza científica, con lo que se quiere evitar la acusación muy extendida de que hasta ahora la psicología

se ha limitado a realizar experimentos y trabajos en vez de especulaciones científicas.

Entre los fines de la psicología del trabajo se subrayan tres principales, que a su vez abarcan otros problemas más concretos. El cuadro del contenido de esta ciencia quedaría establecido, pues, de la siguiente manera:

#### A) *Mejora de la eficacia individual del trabajador:*

- Selección.
- Formación profesional.
- Estudio del trabajo y adaptación del trabajo al factor humano.

#### B) *Intensificación de la satisfacción personal del trabajador:*

- Actitudes frente al trabajo.
- Adaptación e inadaptación profesionales.

#### C) *Logro de un sistema eficaz de organización:*

- Naturaleza de la organización.
- Dirección de la empresa y vigilancia del trabajo.
- Relaciones interprofesionales.
- Valoración de los programas.

Lo que había merecido la mayor atención tradicionalmente era la eficacia del trabajador, pero en estos últimos tiempos se viene consideran-

do que los otros dos aspectos son tan importantes como el primero.

## 1.2. AUTONOMÍA DE ESTA CIENCIA.

Las obras sobre psicología del trabajo publicadas en los últimos años tratan con creciente frecuencia de factores sociales tales como las actitudes, las dotes de mando, los móviles y las influencias colectivas. Se ha dicho, por tanto, que la psicología del trabajo se había transformado en una rama más de la sociología. Hay que reconocer que el psicólogo del trabajo no tiene muchos rasgos que lo distinguan de los sociólogos interesados en la vida del trabajo. En efecto, tanto por su campo de experimentación como por el tratamiento que a sus obras científicas ha de dar, este especialista actúa en esferas que antes se consideraban del exclusivo dominio de los sociólogos, pero también es verdad que les imprime su propia orientación y formación, junto con su interés primordial hacia el individuo y su respeto para con el ser humano.

## 1.3. DESARROLLO HISTÓRICO DE LA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO.

Esta ciencia se halla en el pleno período de expansión, al que se une un proceso de homogeneización que va borrando las diferencias de enfoque nacionales que existían en un principio. Se cuentan más de 241 obras publicadas en un año. En general, los psicólogos dedicados a los problemas de la vida del trabajo llegan en casi todos los países al 20 o 25 por 100 de los que existen en cada país.

La oposición que un momento existió contra esta ciencia va desapareciendo paulatinamente. Las razones

que se alegaban en estos ataques eran de dos tipos: para unos la crítica de la psicología del trabajo no era más que una exteriorización de la enemiga que la psicología en general ha encontrado siempre por parte de aquellos que la acusan de tener un carácter acientífico. Por otro lado, se acusaba que esta disciplina no hacía sino dar un arma más para la refinada dominación de los patronos sobre los indefensos obreros.

## 2. Mejora de la eficacia individual del trabajo

Este es el primer objetivo que se ha propuesto esta disciplina (primero en un sentido cronológico, aunque no valorativo). Dentro de él cabe estudiar.

### 2.1. SELECCIÓN.

Sigue aún dominando la idea de proceder a la selección según un cálculo de probabilidades por el que se procura establecer la correlación matemática entre el resultado de un *test* y el resultado de la actuación efectiva expresado en términos cuantitativos. Actualmente se está procediendo a una revisión del procedimiento de los *tests* y de otros no menos tradicionales, como son la entrevista, el estudio de los antecedentes personales, la valoración del rendimiento y de las características profesionales, la medición de las reacciones mentales y del grado de interés, el análisis grafológico, etcétera.

Aún queda, sin embargo, mucho campo por recorrer, y en nuestros días se está prestando especial interés no sólo a la selección de obreros, sino a la de otras personas no menos indispensables; se estudia así cómo seleccionar a los titulares de cargos

directivos, a los futuros dirigentes o a los individuos en los que la capacidad inventiva debe ser la principal virtud.

Finalmente, también es objeto de interés especial conocer las características que distinguen al buen examinador del malo y las consecuencias que un mal empleo de estos métodos de selección pueda acarrear.

## 2.2. FORMACIÓN PROFESIONAL.

Los primeros experimentos psicológicos del siglo XIX se preocuparon de la forma en que el individuo aprende a base de estudios psicológicos, fisiológicos o cuantitativos y observación directa del aprendizaje en los niños y adultos. Superada esta etapa elemental, se buscan hoy métodos que aseguren una buena formación profesional. En lo que respecta a la formación de los operarios se emplean métodos más eficaces para enseñarles su oficio, utilizando material pedagógico, gráfico y plástico. La formación del personal dirigente ha preocupado durante los últimos años, y los métodos a los que se recurre son muy variados: conferencias, discusiones, charlas, asunción forzosa del mando, representación de un papel, estudio de casos aislados, formación colectiva, dinámica del grupo, *brain-storming*, etc.

## 2.3. ESTUDIO DEL TRABAJO Y ADAPTACIÓN DEL TRABAJO AL FACTOR HUMANO.

Abarcan estas expresiones un amplio campo de actividad en el que se pueden incluir los siguientes temas: análisis de las tareas (descripción de las tareas y condiciones exigidas para efectuarlas), medida del trabajo (es-

tudio de tiempos) y primas al rendimiento, valoración al rendimiento (calificación según la escala numérica), métodos de trabajo, ambiente físico de trabajo, seguridad en el trabajo.

## 3. Intensificación de la satisfacción personal del trabajador

Dentro de él hay que estudiar separadamente:

### 3.1. ACTITUDES FRENTE AL TRABAJO.

Actualmente se considera que la satisfacción personal del hombre que trabaja es de por sí un objetivo digno de perseguirse. Las actitudes, estados de ánimo y móviles de los trabajadores forman una de las materias favoritas de la psicología del trabajo actual. Las actitudes se miden normalmente con arreglo a escalas uniformes y se averiguan mediante cuestionarios o entrevistas. El método más conocido es el de sondeo de la opinión pública. Son objeto de especial interés: la actitud del personal directivo y de los trabajadores hacia la Administración, la empresa, el Sindicato y las primas de rendimiento; la actitud del personal directivo y de los trabajadores hacia la contratación de trabajadores de cierta edad; opinión sobre los reglamentos de trabajo, los ascensos, la edad de jubilación, etc.

### 3.2. ADAPTACIÓN PROFESIONAL.

Las actitudes negativas frente al trabajo producen la inadaptación profesional, que es a su vez causa de disminución en el rendimiento, y en mayor propensión, hacia los accidentes de trabajo. El asesoramiento y los consejos si se llevan de modo sistemático pueden considerarse como una solución útil en dichos casos.

#### 4. Logro de un sistema eficaz de organización

Un sector en que las investigaciones se han comenzado hace relativamente poco tiempo es el de la naturaleza de la organización y el funcionamiento de ésta como factores que pueden influir en las condiciones humanas del trabajador dentro de la empresa. Forman parte de esta inquietud una serie de problemas, entre los que se citan los siguientes:

##### 4.1. PLANEAMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN.

Son indudablemente importantísimas las influencias que sobre las satisfacciones del trabajo tiene el hecho de que el establecimiento sea grande o pequeño; el equipo de trabajo, numeroso o reducido; la administración, centralizada o descentralizada. También se estudia la transformación que la autorización supone en las relaciones de trabajo y el tema de las comunicaciones como base de la buena marcha de la organización.

##### 4.2. DIRECCIÓN DE LA EMPRESA Y VIGILANCIA DEL TRABAJO.

La cuestión fundamental dentro de este problema es la de la teoría del mando en sus tres posibles formas de mando autocrático, democrático o de *laissez-faire*. Dentro de la teoría del mando son objeto de especial consideración las dos medias estadísticas por el que éste puede medirse, y que son la *consideración y la emisión de órdenes*.

##### 4.3. RELACIONES INTERPROFESIONALES.

Para que una entidad funcione sin tropiezos es indispensable que los dis-

tintos grupos que la forman trabajen armoniosamente. Se estudian en este campo, pues, las relaciones técnicas de una sección con las demás, las relaciones juridicosociológicas entre empleadores y trabajadores y las relaciones sociológicas entre los grupos que se constituyen espontáneamente dentro de una entidad.

##### 4.4. VALORACIÓN DE LOS PROGRAMAS.

El estudio y valoración de los programas de formación profesional y de los principios y métodos que los caracterizan debe acompañarse con la valoración de otros proyectos, como los de asistencia técnica, los programas de intercambio de personas y las campañas de información y publicidad.

#### 5. Observaciones finales

Se ha dicho a menudo que las cuestiones que trata la psicología del trabajo han pasado a ser «cosa de sentido común». Sin embargo, esta afirmación no debe suponer una censura. El fin y la psicología del trabajo debe ser vulgarizar ideas que, estando en la mente de todos, no habían recibido aún tratamiento científico.

La psicología de los pueblos influye también en la apreciación que de esta disciplina se tenga. Así, en los Estados Unidos la demanda de servicios de los psicólogos del trabajo aumenta sin cesar. Sin embargo, sus resultados no pueden ser inmediatamente transpuestos de un ambiente cultural a otro. Hace falta crear una conciencia de interés hacia estas materias, una adaptación de las consecuencias prácticas para cada país y unos principios básicos que sean universales en su formulación teórica.