

EDITORIAL:

A PSICOLOXÍA AO SERVIZO DO TRABALLO

Carlos Montes

Subdirector de *Cadernos de Psicología*

cadernosdepsicologia@copgalicia.gal

A psicoloxía goza na actualidade dunha gran popularidade. Este recoñecemento social débese a que os psicólogos e as psicólogas dispoñen dun amplo abano de coñecementos e técnicas para axudar de xeito eficaz e eficiente as persoas en contextos e ámbitos moi distintos. Precisamente, a súa amplitude e adaptabilidade a diferentes contidos e escenarios de traballo propiciou que os e as profesionais da psicoloxía estean hoxe moi presentes en todas as dimensións da vida, tanto na esfera privada ou persoal, como no espazo familiar, no social ou de lecer ou no laboral. A psicoloxía é, polo tanto, unha profesión que só existe en formas especializadas, de aí que sexa habitual diferenciar os e as profesionais da psicoloxía entre aqueles ou aquelas do ámbito clínico, do educativo ou do forense, entre moitos outros perfís ocupacionais.

Sen dúbida, unha das súas áreas de especialización con maior atractivo é a que está ao servizo do traballo, é dicir, a denominada Psicoloxía do Traballo, das Organizacións e dos Recursos Humanos (ΠΤΟΡΗ). En termos xerais, pode describirse como un campo de investigación aplicado en que os achados e os des-

cubrimentos da psicoloxía determinan as prácticas relacionadas co mundo do traballo. Máis concretamente, a PTORH toma áreas centrais da literatura psicolóxica –medición, avaliación, estatística, psicoloxía social ou psicoloxía cognitiva, así como a investigación básica sobre actitudes, personalidade ou equipos de traballo– e aplícaa a unha vasta e cambiante variedade de escenarios laborais, de culturas e de persoas traballadoras (DeAngelis, 2008). Así, posúe un conxunto de coñecementos, un corpo teórico e unhas ferramentas sobre as dinámicas individuais, grupais e organizativas producidas no lugar de traballo que permiten identificar solucións para mellorar o benestar e o desempeño das organizacións e do seu persoal. En palabras de Hugo Münsterberg (1913), un dos pais da disciplina, esta área aplicada da psicoloxía trata de dar resposta a «como atopar o mellor candidato posible, como producir o mellor traballo posible e como asegurar os mellores resultados posibles» (p. 24). De aí procede o seu verdadeiro valor: da súa capacidade para ofrecer solucións concretas aos problemas do mundo do traballo e das organizacións.

A PTORH é unha disciplina relativamente nova, pero cunha rica historia. É o produto dunha evolución continuada que integra unha diversidade de perspectivas ligadas ao contexto sociocultural, histórico, político e económico. De feito, desde a súa orixe, a PTORH foi creada para tratar, informar e axudar a resolver importantes desafíos relacionados co capital humano. Por exemplo, durante a I Guerra Mundial os psicólogos e psicólogas industriais –denominación que recibiron orixinalmente– introduciron melloras no funcionamento do exército desenvolvendo técnicas de selección e clasificación de recrutados. A adaptación continua ás esixencias e ás demandas da sociedade, en xeral, e do mundo do traballo, en particular, fixeron que a PTORH ao longo dos seus máis de cen anos de existencia modificara o seu foco de atención e ampliara o seu obxecto de estudo conformando na actualidade unha disciplina multidisciplinar. Neste sentido, Cascio e Aguinis (2008), a partir dunha análise de contido sobre 5 780 artigos publicados entre xaneiro de 1963 e maio de 2007 nas reputadas revistas *Journal of Applied*

Psychology e Personnel Psychology, suxeriron unha taxonomía de 15 categorías diferentes –que, á vez, englobaban 50 subcategorías específicas– para clasificar o campo da psicoloxía industrial e organizativa. Recentemente, a División de Psicoloxía do Traballo, das Organizacións e dos Recursos Humanos (PTORH), creada polo Consejo General de la Psicología (COP), co obxectivo de unificar a nivel nacional o ámbito profesional específico deste campo, propuxo os seguintes ámbitos de especialización: (I) ergonomía, sistemas de traballo e novas tecnoloxías; (II) saúde laboral e prevención de riscos laborais; (III) asesoramento, orientación laboral e profesional; (IV) cambio, desenvolvemento e transformación organizativa e *coaching*; (V) relacións laborais, mediación, negociación, xestión de conflitos; (VI) xestión da calidade, avaliación-auditoría de programas; (VII) xestión de recursos humanos; (VIII) formación e desenvolvemento; (IX) psicoloxía aplicada á mercadotecnia, á economía e ao consumidor; e (X) investigación I+D+I e docencia en PTORH.

Polo tanto, a PTORH intégrase por diferentes ámbitos de actuación, todos eles enfocados ao estudo exhaustivo e á intervención sobre o individuo e o grupo na organización (a un nivel micro), e ao propio funcionamento organizativo (a un nivel macro), que confire ás e aos profesionais de PTORH unha capacidade de polivalencia e versatilidade acorde ás necesidades do mundo do traballo actual. Ademais, ao ser as persoas a principal clave do éxito das empresas no mundo moderno, o labor das e dos profesionais da PTORH é tamén esencial para o éxito empresarial, polo que este campo amosa un enorme dinamismo e grandes oportunidades laborais presentes e futuras. Así, converterse en profesional da PTORH é unha opción de carreira moi popular e, ano tras ano, un importante número de psicólogos e psicólogas que acaban de titularse inician a súa actividade profesional no ámbito da consulta externa ou dos recursos humanos nos departamentos de persoal das empresas. Por exemplo, a afiliación á SIOP (*Society for Industrial and Organizational Psychology*) aumentou un 11% desde o ano 2000 e a incorporación de estudantes incrementouse un 63% no mesmo período (DeAngelis, 2008). En España, a popularidade da PTORH é se-

mellante. Desde que o Consejo General de la Psicología creou a División de PTORH e iniciou a súa actividade no ano 2011 coa súa primeira Xunta Directiva e Regulamento Interno, o 14% dos colexiados e colexiadas españolas formalizaron a súa inscrición como membros ordinarios da mesma¹ (Tortosa, Santolaya e Civera, 2015). Ademais, cabe esperar que grazas á implantación do Certificado EuroPsy Especialista en Psicología do Traballo e das Organizacións (PTO)², progresivamente, un número substancial de novos e novas profesionais se certifiquen para exercer a PTORH en toda Europa.

Por todo o descrito anteriormente, pódese afirmar que a PTORH é unha disciplina rica, diversa e complexa que se acomodou con singular rapidez e eficacia na vida social do país. O campo da PTORH é, de feito, variado, xa que abrangue case calquera aspecto do lugar de traballo e das persoas dentro das organizacións, incluíndo, por exemplo, a análise das necesidades formativas, as recomendacións para a selección de candidatos ou candidatas a un posto de traballo, a garantía da seguridade e da saúde laboral, ou a avaliación da efectividade dun programa publicitario. Os títulos ocupacionais dos e das profesionais da PTORH e os contornos laborais poden ser aínda máis variados: desde persoas consultoras de emprego en empresas privadas ata persoas expertas en avaliación psicolóxica na administración pública. A medida que a disciplina continúe evolucionando, o principal desafío será encher os ocos de coñecemento existentes, así como abrir novos camiños nun contexto sempre cambiante e dinámico.

[1] O número de persoas inscritas na División de Psicología do Traballo, das Organizacións e dos Recursos Humanos do Consejo General de la Psicología de España a 31 de decembro de 2015 foi de 768 integrantes.

[2] O Certificado EuroPsy Especialista en Psicología do Traballo e das Organizacións (PTO) é un selo de calidade e un estándar europeo respecto á educación e á formación profesional en Psicología do Traballo e das Organizacións, no marco do sistema EuroPsy.

CONTIDOS DO MONOGRÁFICO

Os traballos incluídos neste número especial de *Cadernos de Psicología* ilustran algunhas das principais inxerencias e achegas da psicoloxía aplicada ao mundo do traballo. Os problemas e as cuestións tratadas proporcionan un breve e conciso retrato dalgúns dos seus ámbitos de actuación máis consolidados, así como outras áreas máis vangardistas e novidosas. A diferenza doutras compilacións recentes (por exemplo, Ramos e Peiró, 2014; Salgado e Peiró, 2008), todas as contribucións teñen unha marcada énfase profesional. Esta non é unha cuestión trivial, xa que a literatura está dominada pola visión académica, que non sempre conflúe coa perspectiva aplicada (Anderson, Herriot e Hodgkinson, 2001). Mentres as persoas do mundo académico, fundamentalmente dentro das Universidades, cuestionan as bases teóricas e empíricas para as técnicas e as intervencións aplicadas levadas á práctica por aquelas do mundo profesional, estas últimas discuten que os temas tratados polas persoas dedicadas á investigación non se relacionan con frecuencia, ou polo menos teñen unha baixa relevancia, cos problemas cotiáns aos que deben facer fronte as organizacións e o seu persoal. Por iso, a xuízo do editor, a inclusión da visión dos e das profesionais en exercicio da PTORH permitirá manter este campo de traballo ben fundado e sensible ás necesidades cambiantes da profesión.

No primeiro artigo, Sandra Iglesias Rodríguez, autora do blog de éxito *Lamalvalila*, reflexiona sobre a orientación profesional. O traballo comeza cunha breve delimitación conceptual que serve de pílula instrutiva para quen se introducen neste campo por primeira vez. Posteriormente, trata a profesión da orientación e as súas principais funcións, identificando algúns dos seus principais retos e desafíos. Finalmente, exemplifica as liñas de actuación concretas no campo da orientación profesional a través da súa experiencia como orientadora dentro da Fundación Equipo Humano. En concreto, resume diferentes programas para axudar as persoas demandantes de emprego a colocarse no mercado laboral como, por exemplo, os programas integrados de emprego ou a intermediación laboral.

O segundo artigo que integra este monográfico está formulado por Carlos Martínez Corral, presidente da Asociación de Profesionais da Seguridade e Saúde Laboral de Galicia (APRO-SAL), quen trata o importante papel da PTORH no ámbito da prevención de riscos laborais e da seguridade e da saúde laboral. Para iso, contextualiza a profesión na estrutura económica e empresarial actual, seguida dunha reflexión sobre as oportunidades profesionais para as psicólogas e psicólogos expertos en saúde laboral. En particular, identifica dúas áreas principais de actuación. Por unha banda, a xestión dos riscos psicosociais e, pola outra, a intervención psicosocial a nivel individual, grupal e/ou organizativo. Curiosamente, a pesar de constituír un xacemento de emprego crecente, sinala que o número de persoas tituladas en Psicología que desenvolven a súa actividade neste eido é testemuñal, polo que reclama un papel máis proactivo, tanto por parte dos e das profesionais como das institucións.

O seguinte artigo presenta unha visión xeral do *coaching*, unha das áreas con maior desenvolvemento para os e as profesionais da psicología nos últimos anos. Nel, Israel Villar Enjo, psicólogo *coach*, afirma que as demandas das empresas e das organizacións contemporáneas no eido da formación mudaron cara a unha progresiva individualización e que, paulatinamente, o principal foco de atención dos programas formativos pasou da simple adquisición de coñecementos e habilidades á procura dun verdadeiro desenvolvemento, tanto individual como grupal. Neste contexto, afirma que o *coaching* representa unha metodoloxía catalizadora deste proceso de cambio e subliña que a formación en psicología facilita un tratamento integral, máis fondo e eficaz que outras ciencias aplicadas e que, ao mesmo tempo, contribúe a garantir a consecución dos obxectivos fixados.

O cuarto artigo trata cuestións relacionadas coa xestión dos recursos humanos, seguramente a área máis activa da PTORH ao longo da súa historia. Beata Chorągwicka-Majstrowicz, responsable de proxectos de RR. HH. en KGHM Polska Miedz, emprega a metáfora da «persoa-orquestra» para ilustrar a polivalencia e a versatilidade necesarias para traballar no departamento de

persoal dunha empresa. Organiza o contido do artigo arredor de cinco grandes tópicos –a atracción e a retención do talento, as transformacións tecnolóxicas do traballo, a auditoría na área persoal, a cultura organizativa e a xestión da diversidade interxeracional–, reflexionando sobre as competencias que debe ter esa «persoa-orquestra» para facer fronte con éxito aos retos da profesión. Finalmente, conclúe o seu traballo apuntando algúns dos desafíos que se aveciñan neste campo, especialmente, os motivados pola omnipresenza de Internet. Cabe sinalar que algunhas das cuestións tratadas neste artigo son coincidentes coas contribucións doutros autores que colaboraban neste monográfico –Eduardo Oliveira (envellecemento) e David Aguado (automatización)–, pero a característica distintiva do presente traballo é a súa integración dentro do papel que a persoa especialista en recursos humanos xoga na empresa.

Precisamente, no quinto artigo, Eduardo Oliveira, vogal da Delegación Regional do Norte da Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP), reflexiona sobre o envellecemento da forza de traballo que, de forma xeneralizada, afecta a maioría dos países occidentais. En primeiro lugar, sinala algúns dos principais determinantes e consecuencias do envellecemento da poboación traballadora. Posteriormente, examina os efectos do envellecemento tanto para as persoas traballadoras, como para os equipos de traballo e as propias organizacións. Por último, suxire distintas formas de tratar a xestión da diversidade xeracional nas organizacións acentuando, especialmente, a necesidade de incorporar o concepto de identidade social nas estratexias de xestión da man de obra envellecida.

David Aguado García, director de Innovación en Xestión do Talento do Instituto de Enxeñería do Coñecemento (ICC) da Universidade Autónoma de Madrid, afonda no impacto da tecnoloxía na función de recursos humanos e presenta unha das liñas de traballo con máis proxección dentro da PTORH nos vindeiros anos. Deixando ao marxe a automatización, o autor revisa algunhas das principais aplicacións da innovación tecnolóxica no ámbito da xestión de persoas. En concreto, identifica novos elementos e prácticas nos procesos de atracción, de

desenvolvemento, de retención e de motivación. Por exemplo, describe brevemente o emprego das redes sociais nos procesos de recrutamento, a formación en liña masiva en aberto (MOOC), ou o prometedor campo do *HR Analytics* dentro do *Big Data*. Aguado conclúe o seu traballo apuntando que para traballar no ámbito dos RR. HH. é preciso unha capacitación diferencial sustentada no emprego das redes sociais, no coñecemento das nocións básicas económico-financeiras e na adquisición das habilidades básicas para o tratamento e a análise dos datos relacionados coa forza laboral.

O sétimo artigo trata as garantías requiridas para unha práctica profesional de calidade. Segundo Carmen del Río Sánchez, presidenta da Comisión de Ética e Deontoloxía do Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental (COPAO), os respectivos colexios profesionais dispoñen de catro medios para asegurar que os seus colexiados e as súas colexiadas actúen axeitadamente de acordo aos principios éticos da profesión: (I) a formulación e a difusión dun código ético; (II) a regulación da formación inicial na materia; (III) a existencia de requisitos para o mantemento e o desenvolvemento da capacidade para practicar de forma competente e ética; e (IV) a dispoñibilidade dun réxime disciplinario e de procedementos para avaliar as reclamacións ou denuncias que se formulen contra as persoas colexiadas. Como conclusión proporciona orientación sobre como aplicar os principios éticos na práctica profesional. En concreto, describe o modelo desenvolvido polo Consello de Ética da Federación Europea de Asociacións de Psicólogos (EFPA) detallando os pasos que calquera persoa colexiada debe seguir ante unha situación profesional que implique un dilema ético.

O octavo artigo continúa afondando no tema da calidade. Luis Barbero Hernández, director de Management Information Spain-Qfor, analiza máis detidamente as normas de calidade específicas no campo dos recursos humanos. Para iso, describe tres sistemas que, na actualidade, representan os principais referentes de calidade neste ámbito, a saber: o sistema Qfor, no campo da formación e/ou da consultoría; a norma UNE-ISO 10667, no campo da avaliación de persoas en contextos laborais; e a nova

norma ISO/TC 260, que está sendo elaborada coa participación do Consejo General de la Psicología, no campo da xestión de recursos humanos. O autor sinala que o éxito desta normas específicas no ámbito laboral reside na participación dos e das profesionais da psicoloxía, e en particular da PTORH, xunto con outros colectivos no proceso de creación da norma e, ao mesmo tempo, que os e as profesionais da PTORH son as persoas mellor cualificadas para aplicar e avaliar as pautas e os requirimentos destes estándares, achegando valor e beneficios aos organismos e a aqueles e aquelas profesionais que as empreguen.

Este número especial conclúe coa análise retrospectiva de José Luis Domínguez Rey, coordinador da Sección de Psicología do Traballo e das Organizacións do Colexio Oficial de Psicología de Galicia (COPG), sobre a evolución histórica da PTORH na estrutura colexial. O artigo ofrece una revisión panorámica dos principais acontecementos históricos da psicoloxía do traballo no COPG durante os últimos 30 anos. Concretamente, o autor distingue diferentes fitos que permitiron impulsar o papel colectivo e institucional da PTORH en Galicia, a saber: (I) uns inicios lentos, ligados fundamentalmente ao sector privado, que permitiron pouco a pouco o desenvolvemento da disciplina; (II) a progresiva consolidación grazas ao continuo debate sobre a política organizativa e as súas formas de estrutura, que propiciaron a evolución desde a Comisión de PTO á actual Sección de PTO; (III) o crecemento e visibilidade a través da participación na División de PTORH; e (IV) a expansión e a madurez da disciplina, consolidada a través da creación de grupos de traballo específicos en áreas de expansión profesional como, por exemplo, o *coaching* executivo ou a saúde laboral.

En síntese, as achegas incluídas neste número monográfico abranguen diferentes tópicos sobre a aplicación do coñecemento psicolóxico ao complexo mundo do traballo e das organizacións. Sen dúbida, os e as profesionais da PTORH realizan contribucións significativas ás principais áreas de funcionamento das empresas e das organizacións, tanto públicas como privadas. Os traballos presentados son un bo reflexo disto e amosan como se satisfán, desde unha óptica profesional,

as demandas dunha disciplina cada vez máis global. De feito, aínda que predomina un tratamento local, os traballos de Beata Chorągwicka-Majstrowicz e de Eduardo Oliveira achegan unha visión internacional, incluíndo reflexións desde Polonia e Portugal, respectivamente. Esta diversidade na procedencia das persoas autoras permite incorporar unha visión máis global ás contribucións deste número especial. Este aspecto é particularmente relevante no campo de traballo da PTORH, onde a globalización das organizacións empresariais e laborais creou cuestións de interese profesional sorprendentemente semellantes en moitos países ao longo dos últimos anos.

Aínda que as contribucións a este monográfico xorden desde a profesión, as esferas académica e profesional da PTORH son caras dunha mesma moeda e, polo tanto, ambas perspectivas deberían estar estreitamente ligadas. As teorías constrúense fundamentalmente desde a academia e proporcionan un marco de referencia para interpretar e integrar os descubrimentos da investigación básica e aplicada. De modo ideal, este corpo de coñecemento debería axudar a identificar novas áreas de investigación e pode, ao mesmo tempo, servir como guía e xustificación para a práctica da PTORH mentres que, ao mesmo tempo, pode ser modificada pola experiencia real de quen traballa neste ámbito. Deste xeito, tanto as persoas do mundo académico como as do profesional desempeñan un papel capital no desenvolvemento dun corpus teórico que poda guiar intervencións eficaces.

Desde *Cadernos de Psicoloxía* esperamos que os artigos deste monográfico permitan ás lectoras e aos lectores afondar no coñecemento sobre a riqueza e no alcance da práctica profesional da psicoloxía aplicada ao contexto laboral e que sirvan para estimular o debate sobre as achegas da PTORH en beneficio das persoas traballadoras, as empresas e as organizacións, e a sociedade no seu conxunto.

AGRADECEMENTOS

O editor do presente monográfico quere expresar o seu profundo agradecemento a todas as persoas autoras que aceptaron a invitación para colaborar neste número especial.

REFERENCIAS

- Cascio, W. F. e Aguinis, H. (2008). Research in industrial and organizational psychology from 1963 to 2007: Changes, choices, and trends. *Journal of Applied Psychology*, 93(5), 1062-1081.
- DeAngelis, T. (2008). Psychology's growth careers: Psychologists' expertise in human behavior is increasingly welcomed in many nontraditional career settings. *Monitor on Psychology*, 39(4), 64-66.
- Münsterberg, H. (1913). *Psychology and industrial efficiency*. Boston: Houghton Mifflin.
- Ramos, J. e Peiró, J. M. (2014). La Psicología del Trabajo y las Organizaciones en tiempos de crisis económica. *Papeles del Psicólogo*, 35(1), 1-4.
- Salgado, J. F. e Peiró, J. M. (2008). Psicología del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos en España. *Papeles del psicólogo*, 29(1), 2-5.
- Tortosa, F., Santolaya, F. e Civera, C. (2015). Psicología española contemporánea. ¿Una realidad pletórica? *Informació Psicològica*, 109, 51-71.