

A EVOLUCIÓN E A CONSOLIDACIÓN DA PSICOLOXÍA DO TRABALLO E DAS ORGANIZACIÓNS NA ESTRUTURA COLEXIAL

José Luis Domínguez Rey

Coordinador da Sección de Psicoloxía do Traballo
e das Organizacóns do Colexio Oficial de Psicoloxía
de Galicia (COPG)
jl.dominguez@usc.es

RESUMO Ofrécese unha sinopse da evolución da área da Psicoloxía do Traballo e das Organizacóns ata a súa constitución en sección profesional, mencionando aquelas actividades e eventos que facilitaron o seu avance. No marco da estrutura colexial, un grupo de profesionais co seu esforzo e coa súa dedicación, fomentaron a través dos anos a participación en tarefas e en compromisos para o desenvolvemento da actuación profesional. Nos seus inicios, a área tivo un percorrido pausado, por etapas, pero celoso de elaborar un proxecto e dar visibilidade a un ámbito emerxente no mercado laboral, así como normalizar o seu funcionamento e crear espazos de traballo para tratar tanto problemáticas como cuestións técnicas. Descríbense episodios e circunstancias que fixeron posible chegar ata o presente e seguir

fortalecendo as iniciativas que permitan ampliar metas, novas estruturas de funcionamento e as boas prácticas profesionais.

PALABRAS CHAVE Sección profesional, percorrido histórico, compromiso, regulamento interno, participación, programación de actividades, boas prácticas, estrutura colexial, equipo de traballo, acreditación profesional, división profesional, iniciativas, traballo e recursos humanos.

UN TRAXECTO COMPARTIDO PARA DAR SOLIDEZ AO FUTURO

Desde os seus inicios a área da Psicoloxía do Traballo e das Organizacións do Colexio Oficial de Psicoloxía de Galicia, como se anticipou nalgún momento, mantivo un crecemento lento, mais sólido. Na década dos oitenta, o sector privado era dominante no contexto organizativo e iso determinou un modelo de desenvolvemento moi diferente ao de calquera área profesional. Xorde un interese común para comezar un proxecto que hoxe en día continúa evolucionando nun contexto social, empresarial e tecnolóxico ben distinto. Un grupo de profesionais con idéntica motivación e criterios heteroxéneos perseveran na mesma ruta para compartir novas propostas, repensar modelos de actuación e dar visibilidade ao seu rol.

O Congreso Profesional de Psicoloxía Profesional de Galicia que tivo lugar en Santiago de Compostela no mes de outubro de 1986, co lema «Eidos de intervención en psicoloxía», supuxo o asentamento social do labor realizado polo Colexio Profesional desde a súa creación uns anos antes, no ano 1980. Significou tamén un recoñecemento ao compromiso e ao papel que estaban a desempeñar os psicólogos nos diversos ámbitos de traballo. Naquel primeiro punto de encontro profesional, que compartiamos con outras áreas, a Psicoloxía do Traballo e das Organizacións centrou a súa atención na exposición e nos debates sobre a «Función asesora, técnica e executiva do psicó-

logo organizativo» que prevalecía naquela década e no exame das «Condicións para a implantación con éxito dun sistema de valoración dos postos de traballo» como ferramenta de intervención necesaria ante a demanda das empresas.

Por outra banda, as achegas sobre «O psicólogo nas organizacións: dilemas éticos e deontoloxía profesional» e a exposición sobre «A negociación colectiva: dimensións psicosociais» afondaron nas problemáticas que suscitaron interese pola súa relevancia para acadar as boas prácticas e establecer as regras das políticas organizativas entre traballadores e empresarios no marco sociolaboral da época, tan característico como tumultuoso. Outras cuestións tratadas, revisadas e documentadas daquela foron as estratexias de cambio organizativo e as reformulacións no proceso da entrevista de selección de persoal. Debemos engadir as contribucións sobre técnicas de formación, as conclusións sobre a problemática dos accidentes laborais e as posturas na metodoloxía no estudo das expectativas e na motivación no contexto laboral.

Foron os momentos para pulsar e explorar o radio de acción do exercicio profesional en Galicia e, ao mesmo tempo, iniciar contactos coas Cámaras de Comercio e a Confederación de Empresarios para a obtención de datos sobre a estrutura e o funcionamento dos departamentos de persoal no tecido empresarial. Posteriormente, esta iniciativa facilitou a confección de dous documentos: «Utilidade da selección de persoal e funcións dos gabinetes de selección» (1987) e «A necesidade da selección de persoal» (1989). Nese percorrido impártese unha conferencia na Sección de Psicoloxía da USC sobre «Psicoloxía, traballo e organizacións» (marzo de 1988) e organízase o curso de formación «Avaliación da personalidade na selección de persoal» (abril de 1989). Representou a prolongación das primeiras experiencias nun marco singular que configuraron os primeiros pasos para acadar novas metas e a integración de colexiados.

Por outra banda, desde a aparición de *Cadernos de Psicoloxía*, colaborouse na publicación con distintos artigos e informes. Como evidencia na historia da revista colexial, cabe mencionar o primeiro monográfico no ano 1988. Os temas tratados nos arti-

gos subliñaban a utilidade dos procesos de selección de persoal, as estratexias e as tácticas de negociación nas organizacións e os traballos sobre a percepción do clima organizativo no ámbito hospitalario. Contidos de interese que, xunto con outras achegas dos nosos colegas sobre a transcendencia e as tarefas da mediación laboral e o acompañamento dunha *Guía de fontes de documentación en Psicoloxía das Organizacións e do Traballo*, exemplificaban os tópicos de renovado interese profesional naqueles tempos.

Eran temáticas que se relacionaban con actividades da área, entre outras, co programa de formación permanente sobre os procesos e as técnicas de selección de persoal para a actualización de coñecementos sobre sistemas de recrutamento de persoal, tipos de entrevista e presentación de informes. Aspectos que permitiron unha reflexión sobre a idoneidade da organización e perfilar a estrutura dun departamento de selección dunha empresa.

Neste traxectos compartido, a celebración do II Congreso de Psicoloxía Profesional de Galicia (maio de 1990), concibido como modelo organizativo para conceder protagonismo ás distintas áreas de intervención foi unha oportunidade para intercambiar experiencias e avaliar programas co propósito de que o colectivo profesional comezase a traballar agrupado en seccións profesionais. Tamén foi unha magnífica ocasión para presentar dous simposios que proxectou a práctica profesional ante as preocupacións que manifestaban as organizacións: «A xestión de recursos humanos como axentes de cambio de actitudes» e o «Estudo do clima sociolaboral como factor de prevención de conflitos». Abofé que foi unha etapa para fortalecer a relación co mundo académico e un momento para reiterar a importancia do carácter interdisciplinar da nosa actividade. Posteriormente, no ano 1992, retomando as reflexións e os debates do congreso, efectúase unha campaña informativa e un sumario de datos co nome «Necesidades de formación e a situación dos técnicos de recursos humanos», dirixida a un panel de empresas de distintos sectores e aos respectivos departamentos das consellarías da Xunta de Galicia.

Estas accións simbolizaban un avance na ruta iniciada; sobran motivos para emprender iniciativas e ponderar os futuros escenarios da intervención profesional. Era o momento no camiño para atender os sinais dos cambios sociais, a etapa para acelerar as persoas e cativar as organizacións.

NOVA ESTRUCTURA, OUTROS OBXECTIVOS E PROXECTOS DISTINTOS

Ao longo do ano 1993, iniciouse unha reestruturación da Comisión de PTO canto aos obxectivos e ás formulacións das súas actividades. Este novo itinerario tiña a finalidade de ir preparando os alicerces dunha futura sección profesional integrada na estrutura colexial e orientada sobre as directrices de xestión que proviñan da nova política de funcionamento da Xunta Rectora daquela etapa.

Malia que aínda era un grupo reducido, a Comisión da Área de PTO implícase nun novo ciclo de actividades coa participación dos seus membros nos obradoiros das Xornadas sobre Perspectivas e Retos Profesionais da Psicoloxía do Traballo celebradas en Ávila (febreiro de 1993); ao mesmo tempo participa no desenvolvemento do «Programa de formación sobre sistemas de xestión e desenvolvemento de recursos humanos» na Facultade de Psicoloxía da USC (marzo de 1993) e organiza o seminario «A formación posgrao para profesionais do traballo e das organizacións» (xuño de 1993). Mentres, iníciase a colaboración coa UNED (A Coruña) mediante a impartición da sesión informativa «O profesional da psicoloxía: a auditoría de RR. HH.» (marzo de 1993). Por outra parte, empréndense as primeiras accións para elaborar unha guía de recursos relativa a colexiados con e sen exercicio profesional coa intención de dispoñer dun mapa de necesidades e de expectativas que permitiría confeccionar non só un censo, senón tamén a programación de novos eventos. Anos máis tarde, esta guía de recursos foi unha referencia para o estudo, conxuntamente coas outras áreas do Colexio, sobre a situación laboral no sector público de

Galicia. No ano 1994, a Comisión de PTO, en colaboración coa Universidade de Santiago, FEUGA e o grupo Galcosa Consulting organizou e participou no curso «Introdución á Mercadotecnia e á Investigación de Mercados» (abril de 1994), que ampliou o coñecemento sobre ámbitos do desempeño profesional.

No marco do funcionamento da nova estrutura colexial, a denominada Comisión de PTO, coa finalidade de cimentar a futura sección, foi planificando actuacións que debuxasen un marco idóneo para a colaboración e a participación dos colexiados interesados no ámbito da xestión dos recursos humanos. Neste senso, no transcurso dos anos foise elaborando un directorio de profesionais en activo que reflectía as súas diversas áreas de actividade, as súas responsabilidades e a súa formación. Xunto con rexistros de colexiados sen exercicio, o directorio fornecía un panel de datos sobre as expectativas, as motivacións e as necesidades. Tal información foi a referencia para a planificación de actividades, proxectos e debates, os cales, co tempo, facilitaron perfilar liñas de formación e desenvolver programas de colaboración con organizacións empresariais, entidades privadas, organismos da administración pública e a Universidade de Santiago de Compostela.

Paulatinamente, a Comisión de PTO foi forxando a súa actividade a través da organización de sesións informativas, seminarios, obradoiros, mesas redondas... e da elaboración de dossiers con contidos temáticos de interese profesional. Todo isto con reunións de traballo cos membros do directorio profesional e cun continuo fluxo de comunicación, ben a través da circular informativa do COPG ou con documentos de traballo, ou ben coa creación de boletíns internos de carácter trimestral. Creouse, ao mesmo tempo, un banco de datos que lles dese cabida ás peticións que realizaban as empresas e os outros organismos para cubrir distintos postos de traballo. Pouco a pouco, fóronse acadando obxectivos fixados por un grupo reducido de colexiados entregados co debate sobre cuestións da xestión e do desenvolvemento das persoas no contexto laboral.

Despois de fixar unhas liñas de traballo, un período chave foi o do ano 1995. Co fin de involucrarase no proceso de transforma-

ción organizativa en que estaba inmerso o colexio profesional, danse os primeiros pasos para crear a Sección de Psicoloxía do Tráballo e das Organizacións e para continuar coas aspiracións que formaban parte da cultura colexial: propiciar unha maior participación, facilitar a implantación da nova estrutura, consolidar compromisos e avogar polas boas prácticas para proxectar a profesión no contexto social.

No transcurso do mesmo ano preséntase a estudo un borrador do regulamento de réxime interno que se aproba, como paso previo, nunha reunión da área no mes de maio de 1995. Neses anos púidose comprobar que os ámbitos de actuación profesional se van ampliando e diversificando de acordo coas demandas da sociedade e do mundo empresarial. O estudo da conduta individual e grupal no marco laboral debía atender a novos desafíos: esixencias estruturais, cambios socioeconómicos, novidades legais e avances tecnolóxicos que influían na xestión das persoas e nas condicións de traballo. Neste senso, a creación da sección podería ampliar o espazo de acción para formular innovacións, intensificar a multidisciplinaridade e abrir novas liñas de colaboración. Era outra ocasión para evolucionar, para examinar a adecuación dos coñecementos e das metodoloxías. Podería ser a estrutura ideal para atender a normativas e afrontar novos problemas que xurdían na actividade profesional. Espazados no tempo, estes aspectos, e outros de carácter institucional, debatéronse nos seus foros e nas súas sesións técnicas programadas. Nas memorias anuais de actividades e no detalle dos programas das mesmas déixase constancia das tarefas realizadas ante a necesidade constante de explorar novas formas de estrutura que axilizasen o funcionamento tan particular como o da xestión dunha sección profesional.

ACONTECEMENTOS QUE IMPULSAN O CRECEMENTO E A VISIBILIDADE DA ÁREA

Así, no ano 1995, acontecen tres feitos destacables. Por unha banda, como xa sinalamos, o estudo e a elaboración do Ante-

proxecto de regulamento de réxime interior que regularía a actividade da Sección de PTO, que, á luz do Regulamento marco das seccións profesionais, aprobado na Xunta Rectora do Colexio en xaneiro de 1994, establece os fins, os órganos de goberno, os criterios de regulación económica e os requisitos para ser membro da mesma. Este documento provisional achegouse ao alumnado do 5º curso da licenciatura na Facultade de Psicoloxía da USC no marco da celebración das sesións informativas sobre as saídas profesionais. Os licenciados inmediatos e colegas próximos puideron demandar información sobre «O anteproxecto da Sección de PTO no COP-Galicia de cara a unha futura organización de profesionais da PTO».

Outro acontecemento foi a organización do I Encontro de Profesionais da PTO de Galicia (setembro de 1995). Permitted tratar cuestións relativas ás distintas problemáticas do labor profesional, tamén salvar incertezas e facer viable novas canles para o progreso dos propósitos fixados en anos anteriores. Un grupo de vinte e sete colexiados, coa colaboración e a participación dos técnicos de RR. HH. de organizacións como Unión Fenosa, Caixa-Ourense, Repsol Petróleo e People ETI, fixo posible conformar distintos espazos de debate por áreas temáticas (consultoría, profesión, saúde laboral, selección, formación e xestión) e propoñer procedementos de traballo e estratexias de intervención. Sen dúbida, foi un referente para promover o desenvolvemento de proxectos e consolidar as expectativas manifestadas en anos anteriores. Ademais, foi unha oportunidade para tratar os distintos apartados do contido do citado borrador do regulamento interno, analizar as propostas de modificación do texto e solicitar a adhesión á iniciativa da creación da sección profesional.

E, finalmente, o terceiro acontecemento foi a participación da Comisión de PTO na Coordinadora Estatal de Psicoloxía do Traballo e das Organizacións, que comezaba a deseñar plans para divulgar as funcións do profesional da PTO e a ser receptora das problemáticas dos distintos colexios profesionais para fixar criterios de actuación e desenvolver liñas de traballo conxuntas. Esta coordinadora estatal, aínda que transitou por diferentes etapas no seu funcionamento e asumiu os vaivéns da participa-

ción dos seus membros, non declinou o intento de compartir actividades con institucións públicas e privadas que tivesen un protagonismo no mundo do traballo e das organizacións. Foi un período en que se tratou o problema do intrusismo, a definición do perfil profesional e a idea de formular un PIR específico. Potenciáronse as relacións coa European Association of Work and Organizational Psychology (EAWOP) e comezáronse debates para deseñar un modelo de acreditación profesional en PTO. Por outra banda, un tema prioritario foi estudar o desenvolvemento e o alcance das seccións profesionais, feito en que se incidía con entusiasmo, como así foron os debates e as propostas sobre o contido e o trámite da lei de saúde laboral que, ao cabo, se bautizaría como Lei de prevención de riscos laborais, cuxa aplicación tivo, e ten, grande incidencia na esfera da formación, da investigación e da intervención psicosocial nas organizacións.

Hai que engadir que, no mesmo ano, culminou a colaboración coas demais áreas profesionais na análise e na edición do documento «Plan de necesidades do desenvolvemento profesional e laboral da psicología pública en Galicia», estudo que o colexio presentou ás administracións públicas e aos axentes sociais da comunidade autónoma. Era prioritario dar a coñecer as necesidades e os recursos para impulsar a integración de técnicos de recursos humanos nos servizos de xestión de persoal nos concellos, así como nas deputacións, e encadralos nas áreas da xestión das organizacións de saúde. De igual xeito, era necesario potenciar a súa presenza e o seu labor tanto nos Institutos de Seguridade e Hixiene do Traballo como no Instituto Nacional de Emprego e nos departamentos de persoal da Xunta de Galicia.

Outros obxectivos e plans foron cumpríndose coa edición de documentos informativos que, polo seu impacto social e a súa implicación coas políticas de emprego, espertou interese no ámbito da práctica profesional. Entre outros, cabe citar «As axencias de colocación e os servizos integrados» (xaneiro de 1996) e «Algúns referentes sobre o teletraballo» (novembro de 1996). Ao mesmo tempo, creouse un boletín interno de carácter informativo, *Noticias PTO*, con referencias á lexislación vixente, aos programas de formación externos, á documenta-

ción bibliográfica, aos programas de formación externos, aos fondos sobre material audiovisual e aos contidos de congresos e foros sobre políticas de intervención vinculadas aos RR. HH. Á vez, foise ampliando o arquivo de dossieres que incluían informes específicos sobre cuestións susceptibles de interese teórico e práctico.

Respecto ás relacións coa universidade, incrementáanse as actividades mediante a organización de sesións interactivas co alumnado. No curso académico 1995-1996, dan comezo as sesións informativas para os estudantes de Psicología da UNED e da Universidade de Santiago, que continúan na actualidade. Desde o marco profesional, co obxectivo de servir de apoio á formación académica do alumnado e de referencia para o prácticum nas empresas, organizáronse encontros con colexiados da Comisión de PTO e con responsables da área de RR. HH. de diferentes empresas, institucións públicas e privadas, entidades financeiras, consultoras de RR. HH. e técnicos tanto de concellos como da Xunta de Galicia. Sirva como referencia a recente celebración de este tipo de sesións e debates na Facultade de Psicología (USC) sobre «Equipos e Persoas: Intervención profesional» (abril de 2017), onde se deu a coñecer o funcionamento actual da estrutura colexial no ámbito das organizacións e suxeriron os retos profesionais desde as actividades realizadas nunha consultora de RRHH.

Se hai un feito que destacar é a campaña de visibilidade iniciada entre as empresas, as entidades da administración pública e os organismo da comunidade autónoma, co fin de divulgar e potenciar o recoñecemento das funcións dos nosos profesionais, que se plasmou nun tríptico divulgativo co lema «O psicólogo do traballo, a organización e o factor humano», no cal se relacionaban os distintos ámbitos de actuación profesional. Tal campaña foise repetindo ata o presente, ampliando contidos, e nela reafirmouse que o capital humano das organizacións constitúese nun valor tan necesitado de formación, avaliación e xestión como o do propio capital financeiro, tecnolóxico ou comercial de calquera empresa.

ADAPTÁNDONOS AOS CAMBIOS: A CREACIÓN DA SECCIÓN PROFESIONAL

No ano 1997, a celebración do II Encontro de Profesionais de PTO de Galicia, que supuxo o apoio para afrontar os trámites administrativos e impulsar o proceso para a creación da sección. Esta xornada, que se organizou para tratar cuestións técnicas sobre «Experiencias na xestión e formación de recursos humanos» (maio de 1997), contou coa presenza dos responsables de formación de persoal de diferentes ámbitos organizativos, como a entidade financeira de Caixa-Ourense, a compañía Red Eléctrica de España do sector enerxético e o Hospital POVISA do sector sanitario. Ademais, foi un marco para a reflexión final do regulamento da futura sección e para marcar as pautas de acción do colectivo. Tempo máis tarde, esta iniciativa puido trasladarse á Xunta Xeral do Colexio Oficial de Psicólogos de Galicia co correspondente informe xustificativo e a solicitude de corenta e tres colexiados. Na súa sesión do 12 de novembro de 1997, aprobou o Regulamento de réxime interior, o cal, ao longo dos anos, foise modificando de acordo coas esixencias das novas normativas e obrigas legais.

Ao ano seguinte, a sección proseguía a súa actividade nos equipos de traballo da Coordinadora Estatal de PTO e formaba parte do comité organizador do Congreso Nacional de Psicoloxía do Traballo e das Organizacións convocado pola Secretaría Estatal do Colexio Oficial de Psicólogos que, co lema «O espazo do emprego na sociedade da comunicación», tivo lugar en Valladolid (xuño de 1998). Tal encontro profesional, que non se celebraba desde había unha década, converteuse nun foro de discusión e de propostas sobre os retos futuros onde actualizar as áreas temáticas e debater a influencia das novas tecnoloxías no desenvolvemento profesional. Os programas de calidade da vida laboral, o novo marco das relacións laborais, os riscos laborais no traballo, a xestión por competencias e as organizacións de servizos convertéronse en referencias para abrir debates sobre a transformación do mundo do traballo e das novas tendencias tanto na dirección como na avaliación do capital humano.

Un evento que invitou a xerar recursos, programas, políticas de cooperación e investigación para adaptarnos aos cambios sociais e mellorar o benestar na esfera laboral.

Xa creada a sección profesional, no transcurso dos anos deuse continuidade ao itinerario de actividades que se programaron a través de sesións técnicas, seminarios, cursos de formación, foros e sesións de traballo de carácter transversal en colaboración con outras seccións, comisións intersectoriais do COPG e a Comisión de Ética e Deontoloxía.

Obviando a ampla relación de eventos desde entón, debemos sinalar os máis representativos que desempeñaron, a partir do ano 2000, un papel importante na consolidación da Sección, as súas actuacións e a vinculación coas seccións de PTO doutros colexios do estado.

- III Encontro de Profesionais da PTO de Galicia (xaneiro de 2000). Tivo como obxectivo examinar cuestións relativas á investigación e á intervención do conflito e da negociación. Tratouse o alcance das estratexias de negociación e contouse coa participación do COP de Andalucía Occidental. Co motivo desta xornada, a Coordinadora Estatal de Psicoloxía do Traballo e das Organizacións celebrou a súa reunión anual no marco do encontro en Santiago de Compostela.
- IV Encontro de Profesionais da PTO de Galicia (outubro de 2002), onde houbo un achegamento a dúas problemáticas diferenciadas: «O fustrigamento psicolóxico no traballo» e «Experiencias e problemática na formación de RR. HH.», coa presenza da Asociación Galega de Aceso Moral no Traballo e os responsables de formación das compañías Grupo Gas Natural e Repsol-YPF.
- V Encontro de Profesionais da PTO de Galicia (setembro de 2005). Con motivo da conmemoración do XXV Aniversario do COPG, tivo lugar unha xornada co lema «A xestión dos recursos humanos. Paseando por labirintos», na cal interviñeron responsables do Banco Sabadell, Abside RR. HH. ETT, Repsol-YPF e da Universidade Lusiada de

Lisboa. Enmarcada nos actos, celebrouse a reunión anual da Coordinadora Estatal da Área de Recursos Humanos.

- Foro «Valorando cambios: a División de Recursos Humanos» (novembro de 2007). Foi unha oportunidade para analizar novas formas de organización profesional para impulsar a participación dos colexiados e avanzar a creación das novas divisións profesionais a nivel estatal. Participaron asesores de RR. HH. da Sociedade Estatal de Correos e Telégrafos e membros da Junta de Gobierno do Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos.
- XIV Congreso Europeo de Psicoloxía do Traballo e das Organizacións (maio de 2009), celebrado en Santiago de Compostela, auspiciado pola EAWOP e o Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos. O COPG formou parte do comité organizador.
- Foro «Mercado laboral e recursos humanos» (maio de 2010). Supuxo un punto de encontro de profesionais para analizar as necesidades do mercado de traballo, perfilar as competencias do individuo e detallar as achegas da psicoloxía á orientación laboral. Participou o COP da Comunidade Valenciana, técnicos de orientación laboral do Concello de Viveiro (Lugo) e a Vogalía de Emprego do COPG.
- Sesión de traballo «*Coaching* e recursos humanos» (abril de 2011). Unha sesión para deliberar sobre o *coaching* como proceso e coñecer a súa evolución histórica. Un intercambio de impresións entre colexiados á espera das actuacións do Consejo General de la Psicología para fixar o sistema de acreditación do exercicio profesional do psicólogo neste ámbito.
- I Encontro Anual Interterritorial de Psicoloxía do Traballo, das Organizacións e dos Recursos Humanos dos Colexios Oficiales de Psicólogos (setembro de 2012). Organizado pola División de PTORH do Consejo General de la Psicología e coordinado pola Sección de PTO do COPG. Un foro para tratar o impacto das tecnoloxías da información e da comunicación no ámbito dos recursos

humanos. Na xornada presentáronse os traballos efectuados e os plans para a elaboración da norma ISO 10667 e o sistema de certificación EuroPsy Especialista PTO.

- VI Encontro de Profesionais de PTO de Galicia (outubro de 2015). Como tema central, tratouse a ética e a deontoloxía nas prácticas profesionais e estableceuse un marco de esixencias e responsabilidades para dar un impulso aos códigos éticos. Participou a Comisión Deontolóxica do COPG, o valedor dos Colexiados e a xunta directiva da División de PTORH do Consejo General de la Psicología.
- Sesión de traballo «Equipos de traballo e retos organizativos da Sección de Psicología do Traballo e das Organizacións» (xaneiro de 2016). Programada para revisar a xestión interna e a estrutura de funcionamento da Sección para afrontar novas áreas de actuación. Reflexionouse sobre as responsabilidades dos equipo de traballo da Sección e a proposta de proxectos ante os cambios que acontecen na intervención profesional. Alén do tema do intrusismo e o da acreditación profesional, foi obxecto de debate ante os novos sistemas e procedementos que porá en marcha o Consejo General de la Psicología.
- III Congreso Profesional de Psicología de Galicia (xuño de 2016), onde se presentaron novas ferramentas de traballo no ámbito da prevención de riscos psicosociais e se analizaron a problemática e as estratexias no proceso de mediación. Por outra parte, as políticas de emprego e as súas consecuencias no contexto social permitiu formular novas opcións ás estratexias na orientación laboral desde a psicología do traballo e recoñeceuse o profesional da PTO como un valor engadido no escenario das organizacións de cara a potenciar o emprendemento e a innovación.
- Foro: «A xestión de Persoas nas Organizacións. Negociando co futuro» (abril de 2017), un punto de encontro de profesionais para debater sobre as competencias na xestión de RRHH e dar a coñecer os inicios do proceso de normalización da ISO/TC-260 que marcará as próxi-

mas directrices para xestionar persoas e impulsar as boas prácticas nas organizacións.

Os puntos de encontro nos eventos sinalados tiveron a súa importancia, xa que representaron indicadores dalgunha problemática no espazo profesional que había que acometer como colectivo, como fonte de coñecemento noutros casos, ou ben foron sinais no percorrido para coñecer ferramentas de traballo, normativas e competencias coa finalidade de garantir un servizo de calidade e promover as boas prácticas nas intervencións. Sempre se considerou cada acto programado como un paso máis na evolución da Sección de cara a dar resposta non só a demandas ou contrariedades na profesión, senón tamén aos cambios no contexto social. A Sección como fío condutor para intentar entretecer as distintas vicisitudes que atopan os colexiados no seu abano de ámbitos de actuación nas organizacións.

Permanécese no traxecto compartido, comprometendo profesionais e espallando a idea da transversalidade para tratar problemáticas e campos de actuación en colaboración coas restantes seccións profesionais. Ao mesmo tempo, promóvense itinerarios de participación co colectivo a nivel estatal e con outras institucións. Reiníciase a ruta, alentando puntos de encontro para descubrir outros activos e consolidar novos proxectos.

PARTICIPANDO NA DIVISIÓN DE PSICOLOXÍA DO TRABALLO, DAS ORGANIZACIÓNS E DOS RECURSOS HUMANOS

Despois do exposto, non podemos obviar outros acontecementos que contribuíron a reforzar a dinámica da Sección e fomentar tanto as tarefas como os compromisos. Son as políticas e as formas de estrutura que foron xurdindo desde a denominada Secretaría Estatal de Colegios de Psicólogos que co tempo se transformou no actual Consejo General de la Psicología, no cal a nosa sección incrementou a súa participación ao incorporarse a proxectos e tarefas cos restantes colexios estatais para afrontar novos retos para seguir avanzando no desenvolvemento e

na visibilidade do profesional da psicoloxía do traballo e dos recursos humanos. Hai que sinalar a presenza da nosa sección na comisión xestora da División de Psicoloxía do Traballo, das Organizacións e dos Recursos Humanos (PTORH), que no ano 2010 sentou os alicerces para deseñar outra forma de estrutura, para xestionar e velar polos intereses e os ámbitos da actuación profesional. Un ano despois, integrouse na xunta directiva da División de PTORH, que foi a pioneira a nivel estatal en coordinar, integrar e desenvolver as actividades científico-profesionais dos colexiados da nosa área. Con funcións de asesoramento á Junta de Gobierno do Consejo General de la Psicología e a colaboración con organizacións e asociacións nacionais e internacionais de idéntico ou similar ámbito disciplinario, a División de PTORH encabezou formas distintas de coordinación para ordenar o espazo disciplinar e buscar fórmulas para seguir garantindo un servizo de calidade que permita acrecentar o prestixio da profesión mediante o desenvolvemento de procedementos de acreditación, de programas formativos e favorecer un exercicio competente cunha práctica acorde ao código deontolóxico.

Podemos salientar algunhas accións e logros da División de PTORH desde os seus inicios e na súa breve traxectoria ata o presente:

- A creación dunha Plataforma Interactiva de Comunicación (PIC) como un medio áxil para facilitar información sobre eventos, normativas, ferramentas, cursos, lexislación, publicacións, guías, formación e asociacións profesionais para que os membros da División poidan intercambiar información, opinións e propostas a través de foros.
- Organización do Encontro sobre Acreditación de Competencias: «As competencias profesionais dos psicólogos do traballo e das organizacións en Europa e a súa certificación» (Barcelona, outubro de 2011). Presentáronse as liñas estratéxicas da División de PTORH.
- Elaboración e presentación do documento «Criterios de acreditación para o exercicio profesional do psicólogo experto en *coaching*» (2012).

- Organización do Encontro Interterritorial de Seccións de PTO, foro «As tecnoloxías da información e da comunicación: a súa aplicación no ámbito dos RR. HH.» (Santiago de Compostela, setembro de 2012).
- Colaboración no encontro Small Group Meetings da EAWOP (Valencia, 2012).
- Participación no grupo de traballo de AENOR «AEN/GET 22. Avaliación de persoas en contextos laborais» para o desenvolvemento da versión española da norma ISO 10667 (Madrid, 2012).
- Organización do obradoiro práctico «A norma ISO 10667 e a súa aplicación» (Madrid, 2013).
- Encontro da División de PTORH e xornadas sobre «O marco normativo e legal dos profesionais da psicoloxía» e os «Retos de futuro para os profesionais de PTORH» (Madrid, maio de 2014).
- Participación nos equipos de traballo do Comité Nacional Europsy de Psicoloxía do Traballo, das Organizacións e dos Recursos Humanos para poñer en marcha o sistema de acreditación (2013, 2014, 2015).
- Encontro da División de PTORH e foro «Psicoloxía e empresa. Liderado, compromiso e dirección de persoas» (Valencia, xuño de 2015).
- Reunión da División de PTORH e encontro sobre «Ética e deontoloxía na PTO. As boas prácticas profesionais» (Santiago de Compostela, outubro de 2015).
- Encontro da División de PTORH: «Situación actual e participación na elaboración da norma ISO/TC 260 sobre a xestión dos recursos humanos» (Madrid, xuño de 2016).
- Promove e participa no comité organizador e no científico-profesional, nas actividades e nos debates do Congreso Internacional de Psicoloxía do Traballo e Recursos Humanos (Madrid, xuño de 2016).
- Itinerario de Psicoloxía do Traballo, as Organizacións e os Recursos Humanos, no «III Congreso Nacional de Psicoloxía» (Oviedo, 2017). Temáticas: «O futuro

do Emprego e o Emprego do Futuro»; «Normas para a xestión de persoas en contornos organizacionais»; e «Organizacións e Psicoloxía Avanzada».

- Participación na «IV Convención del Consejo General de Colegios Oficiales» (Oviedo, 2017), nos grupos de traballo sobre «Perspectivas de futuro laboral da profesión» e «Necesidades de Formación».

O COMPROMISO COAS NOVAS INICIATIVAS

Acabamos de puntualizar unha serie de actuacións nas cales estivo presente a Sección de PTO do Colexio Oficial de Psicoloxía de Galicia. Algunhas delas xa tiveron unha incidencia no colectivo, outras van vertebrar a profesión desde a óptica da normalización e, ao mesmo tempo, xerar novos campos de actividade e relanzar os obxectivos estratéxicos das seccións dos colexios que velan pola formación e o desenvolvemento das persoas nas organizacións. Ao respecto, debemos resaltar as seguintes iniciativas e as respectivas accións, así como os compromisos que implican:

1. Os procedementos de avaliación de persoas no ámbito laboral que se reflicte na norma UNE-ISO 10667. Despois dos traballos realizados para a adaptación da norma e a súa posterior implantación, programáronse accións formativas para desenvolver ferramentas e a metodoloxía para a súa aplicación. Esta norma relaciónase coa prestación de servizos de avaliación de individuos, grupos ou organizacións co obxectivo de estimular as boas prácticas e que se dispoña dunha documentación clara e comprensible sobre as recomendacións, as obrigas e as responsabilidades entre as partes para realizar unha avaliación de calidade e que as organizacións tomen decisións sobre os resultados dunha avaliación sólida. Refírese á avaliación de distintos aspectos do ciclo laboral, ben no plano individual como no grupal e no organizativo. Polo tanto, vincúlase, entre outros aspectos, ao recrutamento, á selec-

ción, á orientación profesional, á realización de entrevistas, á promoción, á recolocación ou á planificación da xubilación. É de interese para avaliar un grupo, en termos de compromiso e desempeño, ou para avaliar a organización, obtendo datos sobre o clima laboral ou os cambios culturais. Dispoñemos dunha ferramenta de traballo que define accións para garantir a avaliación dos traballadores e dos directivos.

2. Para a obtención do certificado de acreditación profesional, creouse no ano 2012 o Comité Nacional Europsy de Psicoloxía do Traballo, das Organizacións e dos Recursos Humanos para artellar os requisitos que avalíen as competencias necesarias para exercer. O obxectivo é facilitar a mobilidade no ámbito dos países europeos conxuntamente coa calidade dos servizos profesionais. O proceso, que transitou por unha fase experimental na cal se analizaron e se perfilaron cuestións relacionadas cos requisitos, cos indicadores de calidade e co sistema de supervisión e procedemento, foi validado pola EFPA no ano 2016 e a súa implantación definitiva xa é un feito, pois xa se pode participar neste proceso e optar a acreditarse mediante a obtención do Certificado Europsy de Especialista en PTO. Esta iniciativa representa un logro para garantir que nos profesionais acreditados como especialistas concorran os requisitos estándares mínimos para a práctica continuada e que os mesmos estean homoxeneizados a nivel europeo.
3. A preocupación pola saúde e a seguridade dos traballadores sempre se evidenciou en informes, campañas e encontros profesionais que avogaban por unha intervención profesional para a creación de ambientes saudables nas organizacións. A Axencia Europea para a Seguridade e a Saúde no Traballo puxo en marcha a campaña «O estrés e os riscos psicosociais no traballo» (2014-2015), que referencia o papel que debemos desempeñar nas distintas estratexias e intervencións para mellorar as condicións de traballo e fomentar unha cultura de saúde no espazo laboral. Obviamente, a colaboración entre institucións, poderes públicos e a colaboración dos empresarios e dos traballadores resulta chave para o control

dos riscos psicosociais. As tarefas da División de PTORH e da Sección de PTO do COPG seguen ese rumbo para confluír na elaboración de normativas e de accións coa participación das empresas de diferentes sectores e da administración pública.

4. Na actualidade hai que poñer en valor a participación nas tarefas de normalización da xestión de persoal que implica o proceso de elaboración da norma ISO/TC 260 para a xestión dos recursos humanos, obxectivo en que está ocupado o Comité Técnico Nacional Grupo AEN/CTN 314, para desenvolver unha norma que nos permita velar polas boas prácticas para unha xestión axeitada das persoas nas organizacións e nas empresas. En contextos sociais e económicos tan cambiantes, que inflúen directamente sobre o ámbito laboral e, en consecuencia, sobre as distintas funcións de xestión, esta norma é benvida, non só para a adaptación aos cambios, senón tamén para implantar estándares de calidade na intervención profesional.

CONSOLIDANDO ESPAZOS DE INTERVENCIÓN PROFESIONAL

Como sinalamos anteriormente, nos últimos anos confeccionouse un programa de actividades para prolongar e intensificar os contidos das citadas iniciativas e, paralelamente, organizáronse outras de interese específico, atendendo ás repercusións na práctica profesional nos distintos ámbitos. Se revisamos a programación levada a cabo, podemos observar distintos escenarios.

Por unha banda, tendo en conta a influencia dos recursos das novas tecnoloxías, a importancia dos procesos de calidade nos recursos humanos e a súa estreita relación co noso quefacer nos servizos profesionais, presentouse no ano 2012, no marco dun encontro profesional, a norma ISO 10667 como ferramenta de traballo. Posteriormente, na sesión técnica «A norma UNE-ISO 10667. Unha oportunidade» (2014), os colexiados interesados na avaliación de persoas debateron regras e procedementos para

garantir unha avaliación axeitada das persoas en contextos laborais. No foro «Recursos humanos e resultados» (2011) e no curso «Nova tecnoloxía na avaliación da personalidade» (2010 e 2011) analizáronse ferramentas emerxentes e cuestións sobre o talento individual e a intelixencia grupal. Unha sesión interactiva sobre «Recursos humanos, consultoría e tecnoloxías» (2015) supuxo un intercambio de impresións e experiencias sobre a empregabilidade da tecnoloxía, así como a sesión de traballo «Tecnoloxía e RR. HH. Restos e necesidades» (2016) permitiu observar novos espazos na intervención organizativa. É indiscutible que o impacto da tecnoloxía na xestión de persoal configurou novos xeitos de aproximarse á selección de persoal, á aprendizaxe, ao mantemento do talento ou ás estratexias motivacionais.

A práctica estendida do *coaching* e os traballos realizados na División de PTORH sobre os xa mencionados criterios de acreditación promoveron un encontro para compartir experiencias e reflexionar sobre a actividade nese ámbito, o foro sobre «Psicología e *coaching*. Compartindo experiencias» (2015), no cal se discutiron liñas de actuación e proxectos entre diferentes colexios profesionais. No mesmo ano, a Sección creou un Grupo de Traballo sobre Psicología e *Coaching* para dar visibilidade ao proceso no ámbito organizativo, que tivo entre as súas actividades abrir debates sobre «A acreditación e as boas prácticas do psicólogo experto en *coaching*» (2016).

Non podemos obviar a problemática da empregabilidade e o ámbito da orientación profesional onde as estratexias e os programas adquiren unha relevancia especial. Desde a década de 1990, esta foi unha problemática que xerou debates e posicionamentos ante a administración pública. Posteriormente, nos foros «Iniciativas e emprego» (2009) formuláronse novas políticas activas de emprego desde o ámbito local e perfilouse o rol do orientador profesional, e nas sesións informativas «Psicología do Traballo. Consolidando novos roles» (2010) expuxéronse as posibilidades de emprego na orientación laboral. Recentemente, co obxectivo de poñer en valor os servizos públicos de emprego, presentamos debates sobre un tema que

afecta a administración pública, os axentes sociais e as organizacións empresariais. Ademais, a celebración do foro «A psicoloxía organizando o traballo. Servizos públicos de emprego, recursos e orientación laboral» (2016) foi unha oportunidade para examinar a organización interna dun servizo municipal de emprego, a evolución dos factores de empregabilidade e o rol do psicólogo nos servizos públicos de emprego. Sendo conscientes da importancia da psicoloxía na intervención sociolaboral, a Sección de PTO crea o Grupo de Traballo sobre Orientación Sociolaboral, vinculado a accións de avaliación, desenvolvemento da carreira, *counseling* e intervención, co obxectivo de dar visibilidade social a este ámbito e estudar as competencias para asegurar un servizo de calidade. No transcurso do mes de xuño de 2017, dáse a coñecer a campaña de divulgación da «Psicoloxía na Orientación Sociolaboral» no ámbito da Administración Pública, dirixida aos departamentos de emprego e formación dos Concellos, Deputacións Provinciais e Consellerías da Xunta de Galicia.

Tradicionalmente, igual que os temas de selección de persoal e de orientación, os cursos e seminarios sobre a resolución de conflitos e a negociación nas organizacións ou as estratexias de mediación cubriron unha etapa de interese profesional ao longo da traxectoria da sección. O mesmo interese e a mesma importancia adquiriron os debates sobre o papel da psicoloxía no estudo das condicións laborais e do seu impacto na saúde e no benestar dos traballadores. A promulgación da Lei de prevención de riscos laborais (1995) alentou, máis aínda, a preocupación polas estratexias de intervención nese escenario tan abandonado na práctica organizativa. Para tratar o impacto da aplicación da lei, a Sección introduciu o debate sobre os principios, as obrigas e as responsabilidades que derivaban da nova normativa, e a través das sesións de traballo «Variables psicosociais na xestión da saúde laboral» (1996) e tamén como resultado dos debates internos e o afán por reclamar un espazo de intervención nese ámbito, foi despertando un interese no colectivo polo estudo da prevención psicosocial e da seguridade no traballo. Ao cabo dos anos había razóns dabondo para orga-

nizar foros relacionados coas problemáticas da «Conduta, prevención e seguridade no traballo» (2004) e sobre o «Traballo, condutas e tensións» (2008); e coñecementos suficientes para analizar «Os riscos laborais emerxentes. Respostas desde a psicoloxía» (2011) ou definir «O rol da psicoloxía na prevención de riscos laborais» (2013), que xerou un período de diálogo e achegas sobre a formación de técnicos, a delimitación da cultura preventiva, indagar na prevención do acoso laboral ou trazer as características das organizacións erosionadas.

Á vista do reiterado apego pola problemática, creouse o Grupo de Traballo en Saúde e Benestar Ocupacional (2012) para dar visibilidade aos profesionais da Psicoloxía do Traballo e das Organizacións, cunha proxección pública na prevención de riscos e na promoción da saúde. Coa finalidade de fornecer asesoramento na formación en prevención, apoiar a investigación e promover as boas prácticas, o grupo continuou con seminarios, cursos e foros ao abeiro dun acordo marco de colaboración co Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral (ISSGA) da Xunta de Galicia. As actividades fóronse sucedendo coa confección dun directorio de empresas vinculadas á prevención de riscos e cunha programación sobre «Prevención de riscos psicosociais: identificación e avaliación» (2014), «Espazos laborables saudables: fundamentos para a promoción da saúde no traballo» (2016) e tamén sobre as «Intervencións psicosociais de riscos laborais: da teoría á práctica» (2016), que permitiu identificar futuras liñas de traballo.

Proseguimos. Coa mesma motivación e cos mesmos criterios. Construindo e discrepando. E ante a diversidade de ámbitos de actuación, moitas veces rodeados de incerteza, do impacto de políticas sociolaborais e de cambios acelerados, estamos obrigados a non esquecer o sentido de responsabilidade social que implica a nosa actuación. Neste traxecto compartido debemos adoptar perspectivas éticas que nos sirvan de guía para poñer en valor as competencias técnicas. A Sección, na súa programación formativa, tivo presente os códigos de conduta que se observan na Comisión de Ética e Deontoloxía. Contamos coa súa presenza e as súas reflexións en puntos de

encontro sobre «Psicología do traballo. A responsabilidade profesional» (2008), «Confianza, persoas e liderado nas organizacións» (2012) e «Ética e deontoloxía en PTO. As boas prácticas profesionais» (2015). Sucédense as transformacións sociais e económicas do ámbito das organizacións, polo tanto, debemos converternos en elementos estabilizadores do capital humano, peza esencial no desenvolvemento das organizacións. O noso compromiso debe acreditarse e renovarse ano tras ano. E atados ao código deontolóxico.