

PSICOLOGIA DEL TRABAJO: NUEVAS PERSPECTIVAS

José L. DOMINGUEZ LAVADO.

En abril pasado, se celebraba el I Congreso Nacional de Psicología del Trabajo, que agrupó a cerca de 700 profesionales, repartidos por la Geografía Española, realizando actividades como Psicólogos con incidencia directa en la Empresa y comprometidos con su problemática. Ya tuve ocasión de justificar el porqué del Congreso y los objetivos que implícitamente se marcaba. Pero la propia dinámica de los congresistas iba a establecer unas prioridades temáticas, que marcarán el futuro de la Psicología del Trabajo.

Se respetó el encuadre por áreas y así el desarrollo de las ponencias, comunicaciones y talleres, quedaba adecuadamente estructurado; sin embargo, el sustrato de intereses profesionales y las motivaciones personales, establecieron las pautas hacia donde ha de encaminarse la acción del psicólogo para que sea eficaz.

Desde esta perspectiva y según mi criterio, se establecen unos enfoques en sí complementarios, como centro medular de preocupación en los colectivos de trabajo.

La ergonomía, que implica la innovación y el cambio en la organización, porque la empresa, desde una óptica integral, se empieza a dar cuenta que muchos problemas organizacionales estarían en vías de solución si se toma conciencia de los factores tecnológicos, psicológicos, sociales y culturales que interactúan irrevocablemente. En este sentido se habla de cambio organizativo y se describe la evolución del clima laboral, las actitudes, la motivación, el liderazgo, la cooperación y el trabajo en equipo, etc. que sin omitir los indicadores económicos y las relaciones de poder, no cabe duda van marcando un origen y un contenido psicosociológico como sistema adecuado para humanizar el trabajo. Hablar de ergonomía, significa pues configurar un tipo de tarea que exige cada vez más la utilización de las capacidades estructurales del hombre para perfilar nuevos campos de actuación. Por eso, hay que resaltar la participación del psicólogo en estas parcelas, que puede ser decisiva y necesaria si va dirigida a la mejora de las condiciones de traba-

jo. De esta forma es un agente de cambio y se perfila como un consultor fiable en el diseño organizacional.

El desarrollo de los *recursos humanos*, que permitirá crear un sistema agrupado de participación activa, con vistas a reconciliar al hombre con su propio valor de persona aportadora, con otro sentido y finalidad, donde encuentre cauces para la iniciativa y creatividad. Esto incluye un compromiso de interacción humana en los propios colectivos del trabajo, en busca de objetivos comunes de productividad y satisfacción personal.

En este ámbito, el psicólogo, desempeña un papel fundamental como animador social, al que le ha de corresponder una acción metodológica con significado de futuro, cuyo diseño responda a la implantación de equipos participativos de gestión.

No es ya utópico hablar en los colectivos de trabajo de *la calidad de la vida* y por tanto, de la existencia implícita de "escuelas de salud". Es un hecho que los ciclos vitales se ven dificultados en sus propios procesos adaptativos, tomados en su realidad bio-psico-social. Asumir los desligamientos del ser humano es plantearse el sentido de la vida y por tanto, impulsar las condiciones idóneas para un desarrollo existencial armónico.

El psicólogo del trabajo, partiendo de estos parámetros habrá de cambiar la actual escala de valores, potenciará una reorganización que modifique conductas, suplantaré los indicadores económicos, por indicadores sociales que expresan la calidad de la vida, en definitiva, asumirá un compromiso "pedagógico" de enseñar a vivir, lección que debe influir en los comportamientos laborales, porque el hombre no puede claudicar de su sentido natural, de su esencia.

La convivencia congresual, fué motivo de múltiples intercambios experimentales, pero sobre todo puede que sea un revulsivo para que se justifique adecuadamente la figura del psicólogo organizacional, en este reto ya irreversible a la política de relaciones laborales.