

Psicología Del Trabajo

Orígenes

La psicología del trabajo o laboral tiene su raíz en la psicología industrial y la psicología social, mismas que en base a nuevas teorías, y con el paso de los años se obtuvo la psicología del trabajo tal cual la conocemos hoy en día.

A partir de los estudios y teorías propuestas por Taylor y Fayol, cada uno respectivamente en continente diferente y sin conocerse, fueron pioneros en estudios que a continuación abordaremos, y son considerados los principales autores en sentar las bases del enfoque clásico de la administración, misma que es referencia para tomar las bases de la psicología industrial y social. Otro estudioso del tema fue Münterberg, de origen alemán, quien también a finales del siglo XIX y principios de siglo XX realiza estudios en relación a la productividad y la eficiencia.

Con la revolución industrial son notorios los problemas de crecimiento de la producción, y la falta de conocimientos administrativos daban como resultado deficientes productos; fue entonces cuando se empieza a planear la producción contemplando variables hasta entonces desconocidas. Se toma en cuenta la planeación dejando de lado la improvisación.

Este mismo crecimiento acelera la llegada de nuevas empresas, dando origen a la competencia. Para poder hacer frente a la competencia se identifican a las personas que piensan y a las que ejecutan, siendo el resultado la identificación del personal ideal para cada área.

Teoría de la Administración Científica

En América fue Frederick Winslow Taylor quien desarrolló la escuela de administración científica, la cual tenía como misión el aumentar la eficiencia de las empresas por medio de la racionalización del trabajo operario.

En Europa fue Henri Fayol, quien para incrementar la productividad de su empresa, empezó a aplicar principios de administración, como el ciclo administrativo: planificar, organizar, dirigir, coordinar, controlar.

Los principios se basan en analizar cuidadosamente los movimientos mecánicos más eficaces para de esta forma poder incrementar el rendimiento del trabajador, contando con un proceso organizado y la racionalización de trabajo, cuidando aspectos nunca antes contemplados como la selección y capacitación al trabajador, ofreciendo una recompensa, factor que sin duda sí vio que daba resultados.

Factor Humano o Psicotecnia

Psicología Del Trabajo

Con la Primera Guerra Mundial surge la necesidad de seleccionar y clasificar a miles de jóvenes que irían a la Guerra, para lo cual el ejército se apoyó en una gran cantidad de psicólogos que por medio de un test de inteligencia se pudo identificar a aquellos jóvenes que no eran aptos para ir a la Guerra. Con estos métodos de evaluación se tuvo la herramienta para seleccionar y ubicar a los soldados en las diferentes disciplinas: Army Alpha y Army Beta, así como identificar a aquellos jóvenes que serían capaces de dirigir unidades pequeñas.

Para la Segunda Guerra Mundial se ocupó a más de 2000 psicólogos para aplicar los test, que al igual que en la Primera Guerra ayudarían a ubicar a los soldados a las diferentes ramas militares.

De estos proyectos de guerra emigran las ideas a las organizaciones, de contar con psicólogos capaces de crear test que ayuden en los procesos de selección.

Teoría de las Relaciones Humanas

En Estados Unidos Elton Mayo, en la década de 1920, revela hallazgos de los experimentos realizados en una fábrica de electrodomésticos, considerándose las variables de iluminación, la duración de la jornada laboral, la colocación de puestos de trabajo, las pausas, el tipo y [calidad](#) de la [alimentación](#).

Los resultados fueron que, ciertamente adaptando ciertos factores el resultado es mayor productividad, pero en definitiva para las personas el sentido de pertenencia, aceptación y sentido de identidad que puedan dar sus superiores aporta más productividad que cualquier otro incentivo.

Mayo contribuyó en gran medida a la humanización del trabajo, es reconocido como el padre de las relaciones humanas, que vienen a representar la base de la actual Gestión de Recursos Humanos.

Como podemos observar la Psicología del trabajo tiene sus orígenes en otras ciencias que con el paso de los años han ido evolucionando y en base a experimentos, teorías y diferentes enfoques hemos llegado a la Psicología laboral.

Áreas de aplicación

En las organizaciones se ha vuelto indispensable contar con psicólogos que ayuden en el desempeño de varias áreas de la organización, con la finalidad de contar con el personal idóneo pero también mantenerlo dentro de la organización en óptimas condiciones, esta es la razón por la cual hoy en día se busca que un psicólogo forme parte de la empresa.

Psicología Del Trabajo

Va a depender del giro de la organización y las áreas que posea para determinar dónde es necesaria la intervención de un psicólogo. A continuación se describen las áreas de aplicación de la psicología laboral.

- Selección de personal. Este es el primer acercamiento que tiene el individuo con la organización y es cuando se debe contar con la técnica y procedimientos ideales para que el proceso de selección sea efectivo y se pueda llevar a cabo sin contratiempos. Esto será el resultado de una eficiente planeación y estructura de las técnicas a utilizar como lo son las entrevistas, contemplando cada aspecto en cada una de las etapas del proceso de selección.
- Evaluación del personal. La evaluación brinda a las empresas la información para poder realizar una planeación efectiva de la capacitación necesaria, así como también arroja datos importantes del desempeño de cada uno de las personas que colaboran en la organización, dando la oportunidad de prever situaciones, evitar aquellas que pueden dañar a organización, e implementar estrategias que ayuden en las áreas de oportunidad del personal.

Existen diferentes métodos para evaluar al personal, un psicólogo puede elaborar una evaluación de acuerdo a los requerimientos y necesidades de la organización.

- Formación del personal. La formación siempre debe ser una prioridad para las organizaciones, debe entenderse como un factor para lograr los objetivos planteados, puesto que, sin una debida preparación constante de su personal, la organización no podrá ser competitiva. La intervención del psicólogo en este punto es fundamental ya que mediante el reconocimiento de las áreas de oportunidad diseñará la formación más adecuada para estos.
- Desarrollo del personal. Este factor será una consecuencia del punto visto anteriormente, (formación del personal) ya que al contar con personal capacitado y competitivo, podrá la organización dar oportunidad a las personas de crecer dentro de esta. Se logra como ya se comentó con la formación requerida en base al conocimiento que se tiene del personal.
- Condiciones de trabajo y salud. Parte importante de la Seguridad e Higiene en los centros de trabajo es identificar los riesgos no solo físicos a los que puedan estar expuestos los trabajadores, también es fundamental contemplar los riesgos psicológicos que trae consigo la actividad laboral, y considerarlos al momento de realizar los cambios de turnos, los nuevos proyectos, cambiar los horarios y el compartir la información de la situación que vive la empresa. Para enfrentar estos y

Psicología Del Trabajo

demás riesgos, lo ideal es conocer y monitorear la salud psicológica de los trabajadores, llevando a cabo las medidas adecuadas, dependiendo de la situación.

- Organización de Recursos Humanos. Desde la estructura y análisis de los puestos, así como la descripción de los mismos, es importante una buena asesoría para lograr contemplar cada aspecto, como lo es la medición del clima laboral, la cultura organización adecuada y que vaya en sintonía con la filosofía y valores de la organización, la psicología dará la mejor opción para saber llegar a los trabajadores.

Referencias:

Santolaya, F. Perfiles Profesionales del Psicólogo . Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Obtenido a través de: <https://www.cop.es/perfiles/contenido/trabajo.pdf>