

## PSICOLOGIA DEL TRABAJO

José Angel Vera.

El área del trabajo, es una área compleja, por el número de profesionales que se entrelazan y por las diferencias en su entrenamiento. La Psicología enfrenta actualmente una diversidad teórica y metodológica, que genera gran dispersión entre las técnicas y las teorías. En base a lo anterior, son dos los elementos fundamentales necesarios para la discusión de la psicología del trabajo, primero, el manejo teórico y experimental de las áreas y datos generados por la investigación psicológica y el trabajo directo de investigación, y práctica en el área. En el marco de un modelo teórico comprensivo y con una perspectiva de desarrollo, es posible enmarcar los fenómenos y principios de la psicología en general y del trabajo en particular. El modelo teórico de campo puede resultar útil, para funcionar como punto de arranque para la discusión de los datos que se generan en el área y de proposiciones teóricas muchas veces avaladas por su poder puramente pragmático. Se propone a continuación una manera de categorizar y concetualizar el área Psicológica del trabajo.

El área laboral puede dividirse en tres grandes áreas con fines puramente prácticos y organizados, estas áreas son: Cuando la generación, evaluación y desarrollo de sistemas y materiales educativos se dirige a aquellos aspectos relacionados con la particularidad de la tarea que el usuario maneja y/o manejará. En lo psicológico, esta área debe-

ría llamarse educación para acción específica. Esto puede dividirse en dos momentos, más que en áreas, educación para la acción y educación en la acción. Las dos, se subdividen en inicial y especializada. Estas dos divisiones son arbitrarias y solo quieren representar los extremos de un continuo que tiene como indicador el desarrollo conceptual e instrumental del usuario en relación a la especificidad de la tarea desarrollada en el lugar de trabajo.

En otro plano, cuando el trabajo educativo-psicológico se orienta a las condiciones que genera la actividad y/o conducta del usuario hacemos contacto con problemas de seguridad, contaminación e higiene. No tiene lugar en lo psicológico el análisis médico o biológico de estándares o repercusiones físicas a corto y largo plazo. Es de interés el cambio conductual dirigido a la prevención de accidentes, la participación, pensamiento lógico, habilidades verbales y otras tantas técnicas y estrategias de utilidad para el entendimiento y negociación de las mejores condiciones de trabajo. Este segundo nivel de problemas teóricos y prácticos puede dividirse arbitrariamente y con fines de organización en problemas que incluyen las combinaciones de las condiciones conductuales generadas por el individuo y la colectividad. Así tenemos, individuo, colectividad-colectividad. Diferentes problemas pueden inscribirse en cada rubro clasificados en términos de generación de condiciones --efecto, indicando a la vez el nivel al que se dirige la intervención.

El tercer nivel, tiene que ver con los acontecimientos conductuales que se generan entre las personas como producto de la interrelación mutua en la geografía de trabajo.

El primer nivel se interesa en la especificidad de las funciones de respuesta: Su desarrollo, su evaluación, su cambio, etc. El segundo nivel con las condiciones circundantes a la función de respuesta, como se afecta la función en términos de las condiciones y viceversa. El tercer nivel el más complejo se refiere a la intersección e interrelación de distintos campos de conducta, sus confrontaciones, sus relaciones, sus condicionalidades. Este último proceso, abarca entre otras cosas, el análisis de las organizaciones, su clasificación, su desarrollo, etc.

Estos tres niveles de problemas del área laboral necesitan de categorías adicionales que hagan más manipulable el problema a abordar. Una vez localizado el nivel del problema en términos de las categorías anteriores debemos delimitar el nivel funcional de la interacción pudiendo ser esta dimensional, contextual, suplementaria, selectora, referencial o no referencial (ver Ribes inédito).

Una vez hecho esto, definimos el nivel en el que se va a establecer la actividad del psicólogo, si va a implementarse un programa de prevención, y o diagnóstico, y/o intervención, y/o seguimiento.

Decidido lo anterior y determinando las herramientas analíticas necesarias en cada caso, se procede a especificar a quien va a dirigirse el proceso de cambio, teniendo como categorías: El individuo, el grupo, un sector, una empresa, o varias empresas.

Otras tres categorías que aunque no indispensables resultan útiles: Son; el sector de la economía (sector generativo, transformativo y de servicios), en el que la intervención tiene lugar; el tipo de propiedades de la empresa (pri

vada, estatal, paraestatal, transaccional), y el carácter legal o razón social que determinan el nivel de organización de la empresa.