

Psicología del Trabajo y de las Organizaciones

En los últimos años estamos asistiendo a una creciente presencia de los psicólogos/as, y por lo tanto de la psicología, en los entornos empresariales y organizativos. Se trata de un trabajo que ha sido intenso, colectivo, y relativamente rápido, que ha venido a demostrar que la psicología dispone de un corpus teórico y de un bagaje técnico capaces de ser percibidos como útiles. Pero, además, los profesionales han sabido, en general, actuar conjuntamente con representantes de otras disciplinas (derecho, economía, ingeniería, etc.), que hasta hace pocos años parecían tener el monopolio en los entornos empresariales. En este camino se han encontrado dos espacios complementarios; por una parte el propio de la psicología, y por otra, el interdisciplinar que requieren los sistemas complejos que son las organizaciones.

Probablemente, la aportación fundamental de la psicología al ámbito del trabajo y de las organizaciones haya sido la de permitir un acercamiento científico, contrastable, y capaz de ser definido tecnológicamente, al factor humano. En este sentido, el desarrollo de las aproximaciones socio-técnicas han resultado determinantes en la construcción de un espacio profesional diferenciado para la psicología. La empresa aparece cada vez más como un hecho fundamentalmente humano, y como tal no podía permanecer ajeno a la psicología.

El presente dossier ha pretendido evidenciar la presencia de la psicología en la empresa, resaltando, sobre todo, los espacios nuevos y/o emergentes de intervención en el entorno del Estado Español. En este sentido quizás se han sacrificado temas que ya resultan clásicos y conocidos para la mayoría de los profesionales del ámbito (comunicación, selección de personal, motivación, etc.) sin que ello implique, en absoluto, una renuncia a los mismos sino, más bien al contrario, una constatación de su asentamiento.

Desde este planteamiento, el dossier que presentamos propone cinco temas que entendemos interesarán, tanto a los profesionales del ámbito como a todos aquellos que, sin desarrollar su actividad principal en el mismo, se encuentren interesados en su evolución. **La gestión de competencias** propone una definición operativamente clara del concepto para su instrumentación; el abordaje de la **Ley de Prevención de Riesgos Laborales** desde la Psicología nos sitúa ante un nuevo reto profesional en cuanto a la significación y presencia social de la disciplina; la propuesta para el estudio del **absentismo** se propone como una tecnología interdisciplinar; el **burnout** nos presenta una cuestión rabiosamente vigente en cuanto a actividad investigadora en todo el mundo; y, finalmente el tema de la **ética y la calidad** nos enfrenta a contradicciones inherentes a la complejidad de los sistemas sociales, una complejidad a la que, por cierto, no renunciamos.