

Mesa redonda sobre "El Psicólogo Laboral en Colombia" (Octubre 4 de 1972)

EL PSICOLOGO LABORAL EN COLOMBIA

MANUEL MORALES C.
Universidad Javeriana.

El objeto del presente artículo es el de presentar los resultados de una encuesta realizada entre psicólogos que actualmente trabajan en el campo laboral.

Esta encuesta surgió como una iniciativa de la Unidad de Psicología Industrial del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). Se buscaba con ella propiciar un mejor conocimiento de las condiciones reales del trabajo del Psicólogo Laboral y de los mismos psicólogos entre sí.

1. Población encuestada:

La encuesta se limitó a la ciudad de Bogotá, en donde se encuentran la casi totalidad de Psicólogos Laborales. En las ciudades de Medellín, Barranquilla y Cali trabajan en Psicología Laboral solamente unos ocho profesionales.

La encuesta comprende un número de treinta y tres psicólogos, distribuidos en trece empresas.

2. Clase de empresas en las cuales trabajan los psicólogos:

A. Por tamaño en número de trabajadores y sector oficial o privado:

	EMPRESAS OFICIALES	EMPRESAS PRIVADAS
1000 ó más trab.	4	3
100 a 1000		4
menos de 100		2
TOTAL	4	9

B. Por sector de actividades:

Industria	2
Bancos, Seguros	5
Transportes	1
Servicios varios	5
TOTAL	13

3. Tiempo de creación del cargo de Psicólogo:

Más de 5 años	5
Entre 1 y 5 años	3
Menos de 1 año	5
TOTAL	13

4. Ubicación del cargo de Psicólogo dentro de la empresa:

Nivel de División	3
Nivel de Departamento	3
Nivel de Sección	7
TOTAL	13

5. Campos de acción de los Psicólogos:

En la totalidad de las empresas encuestadas los psicólogos trabajan con mayor o menor intensidad en el campo de la selección. Dentro de esta área el psicólogo, en función de su grado de autonomía y de la organización de la empresa, realiza las siguientes actividades:

- Planear, programar y controlar las acciones de selección;
- Elaborar instrumentos de medición;
- Administrar pruebas, interpretarlas, hacer entrevistas y redactar informes.

En estas mismas empresas los psicólogos generalmente colaboran de manera indirecta en el desarrollo de los procesos de formación, promoción y evaluación del personal.

De una manera no sistemática y más como iniciativa personal del psicólogo, en cinco empresas se llevan a cabo acciones de consejería con el personal de la empresa.

En dos empresas los psicólogos orientan y participan en programas de Desarrollo de la Organización, con actividades tales como:

- Diagnósticos del funcionamiento de la Organización;
- Participación en análisis de procesos;
- Realización de laboratorios.

En una de las empresas los psicólogos son asesores de la misma, en todos los aspectos de la problemática humana dentro de las organizaciones.

6. Dificultades encontradas por los psicólogos en el ejercicio de sus funciones:

- En general:
Desconocimiento por parte de los diferentes niveles de la empresa de lo que es y hace el Psicólogo Laboral, que tiende a traducirse en:

- Campo limitado de actividad y autonomía restringida;
- Limitación de medios;
- Asignación de tareas ajenas a su formación;
- Prevención hacia su acción.
- Manipulación del psicólogo, por parte de las Directivas;
- Limitación de tiempo y de medios para realizar investigaciones.

7. Futuro dentro de las empresas, visto por los psicólogos:

A. Areas potenciales de trabajo:

- Relaciones Industriales: participación sistemática e intensiva en el desarrollo de los procesos de formación, evaluación, promoción, bienestar social;
- Desarrollo de las Organizaciones.

B. Posibilidades de creación de nuevos cargos:

En cuatro de las tres empresas está prevista la creación de nuevos cargos en un plazo inferior a un año.

En cinco, existe la posibilidad inmediata de recibir estudiantes de último año, como practicantes.

8. Presente y futuro de la psicología del trabajo.

En general, el presente es vivido por los psicólogos, como una etapa crítica en el desarrollo de la Psicología Laboral.

Se enumeran como características de esta situación crítica:

- El desconocimiento por parte de las empresas de las posibilidades de trabajo del psicólogo;
- La formación deficiente de los profesionales a nivel de sus conocimientos en el campo de la Psicología Industrial, y especialmente en el campo de sus actitudes y destrezas sociales.

El futuro a mediano y largo plazo se conceptualiza, en general, como promisorio y de gran perspectiva en el sentido del desarrollo de trabajos y aplicaciones en Psicología Laboral y de la ampliación de puestos de trabajo para los psicólogos del trabajo.

La anterior perspectiva se subordina al éxito con el cual se sorteen las dificultades y limitaciones actualmente experimentadas.

9. Maneras de desarrollar la Psicología Laboral en Colombia.

Se proponen tres clases de acciones:

- Trabajo de investigación, autoformación y reflexión en grupos organizados de psicólogos;
- Evaluación de la formación universitaria con un enfoque más centrado en las exigencias del trabajo del psicólogo en Colombia;
- Acción de una entidad en favor de una defensa de la profesión y de una promoción de los servicios del psicólogo.

OBSERVACIONES

Se puede observar que hasta el presente las dos principales clases de clientes de la Psicología Laboral son las entidades oficiales, tales como SENA, ICA, Servicio Civil y las entidades bancarias. Las necesidades de este tipo de organizaciones ciertamente han influido en la clase de actividades desarrolladas por los psicólogos.

Hasta el momento es difícil hablar de una psicología industrial colombiana en su sentido más estricto, ya que son muy pocas las industrias que recurren a los servicios de la psicología. Este hecho plantea un interrogante sobre la clase de factores, tanto por parte de las empresas como del psicólogo, que han impedido el avance de la práctica de la psicología en el medio industrial.

En el tiempo de creación de cargos de psicólogos, es significativo el hecho de que durante cuatro años, en solo tres empresas se crearon cargos de psicólogos, mientras que en el presente año cinco empresas de las encuestadas los han creado y cuatro más con fecha posterior a la encuesta.

Hay actualmente una demanda creciente de Psicólogos Laborales. No se conocen suficientemente las razones de este fenómeno.

Por su ubicación el psicólogo no tiene, en general, un nivel que propicie su participación en las grandes decisiones que la empresa pueda tomar en materia de personal. Este nivel está en correlación con realización de tareas, por parte del psicólogo, más de ejecución que de concepción, planeación o asesoría.

El campo de acción predominante del Psicólogo Laboral es en la actualidad la selección. Si se tiene en cuenta las etapas del desarrollo de la Psicología Laboral en otros países, este hecho no es en sí sorprendente. Sin embargo, especialmente por parte de los psicólogos, existe el deseo de trabajar más dentro de la totalidad de la organización, ampliando su radio de acción. Antes de lograr esto y quizás como un medio, es necesario identificar qué es lo que ha contribuido a que en Colombia existan expectativas hacia el psicólogo casi exclusivamente como seleccionador. Sólo en parte se puede dar como explicación la clase de formación recibida por el profesional. Pero factores tales como la situación del empleo, los problemas y necesidades de las instituciones, el mayor o menor énfasis en una formación permanente, pueden contribuir a dar una explicación más completa.

La influencia de las teorías y prácticas provenientes de los Estados Unidos, especialmente en el campo organizacional, se ha hecho más evidente en los últimos años. Este hecho también está influyendo en el sentido de la apertura hacia otros campos de acción por parte del Psicólogo Laboral.

A nivel de las dificultades encontradas por los psicólogos aparecen en gran parte los problemas que debe afrontar una disciplina que tiene pocos años de existencia en Colombia. Pero más que una imagen vaga de lo que es y hace el psicólogo, existe más bien una idea parcial de sus posibilidades. Cuando se habla en una empresa de la posibilidad de creación de un cargo de psicólogo, la primera justificación que se da es la de que se lo necesita para hacer la selección, y de hecho los treinta y tres psicólogos encuestados presentan una imagen unificada en cuanto que todos participan en mayor o menor grado en la selección de personal.

Por otra parte, aparecen dificultades que se pueden llamar propias del ejercicio de la psicología, que son las relacionadas con la manipulación del psicólogo y que van a contrariar sus objetivos de servicio a todos los grupos de la empresa por igual, tanto a patronos como a trabajadores. Por último, en este capítulo se experimenta como problema la poca posibilidad que tienen muchos psicólogos de dar unas bases más sólidas a su práctica, por medio del desarrollo de investigaciones dentro del medio colombiano.

Al proyectarse hacia el futuro el psicólogo laboral se muestra optimista y deseoso de superar las dificultades que encuentra en el ejercicio de su profesión. Especialmente aquí se hace énfasis en los problemas que surgen a partir de una formación académica que no propicia el desarrollo integral del psicólogo como persona, privilegiando ante todo la adquisición de conocimientos sin

su necesaria asimilación. Hecho que va a manifestarse en lo que uno de los encuestados denominaba apocamiento y dificultad para establecer adecuadas relaciones interpersonales y de grupo. En términos de crecimiento de la demanda de psicólogos, ya se está confirmando la versión optimista de estos profesionales. Pero para dar una base más sólida a esta evolución, los psicólogos encuestados proponen las tres clases de acciones detalladas en el ítem 10.

En relación con la Federación Colombiana de Psicología, como entidad representativa de sus intereses, la mayoría de los psicólogos encuestados manifiestan hacia ella descontento o apatía en cuanto que consideran que no llena sus expectativas.

CONCLUSIONES

El análisis de los resultados de esta encuesta nos lleva a una sola conclusión general. Este estudio ha contribuido ante todo a plantear algunos de los problemas e interrogantes a los que se ve abocado diariamente el Psicólogo Laboral. Pero es imperativo un trabajo de identificación de las soluciones y respuestas de los mismos. Este trabajo, por su complejidad, no puede ser realizado por unos pocos. Aún más, no basta con que en él participen todos los psicólogos que trabajan en las empresas. Es necesario que a ellos se unan los profesores, estudiantes de psicología, directivos y trabajadores de las empresas.

Esta labor consiste, ante todo, en una identificación del sentido y objetivo del trabajo del psicólogo, teniendo en cuenta las condiciones reales del ejercicio de esta profesión en Colombia.

Por medio de esta identificación seguramente habrá mayor claridad sobre la formación y sobre los campos y modalidades de acción, del futuro Psicólogo Laboral.