

LA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y LAS ORGANIZACIONES EN TIEMPOS DE CRISIS ECONÓMICA (2ª parte)

WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY IN TIMES OF ECONOMIC CRISIS (Part II)

José Ramos y José M. Peiró
IDOCAL Universidad de Valencia e IVIE

E

n el presente número de Papeles del Psicólogo se presenta un segundo grupo de aportaciones que completa la sección monográfica sobre la Psicología del trabajo y las organizaciones en tiempos de crisis económica que se inició en el número anterior. En los ocho artículos que se ofrecen en este número, sigue presente una preocupación por el bienestar de los trabajadores en situaciones de gran incertidumbre y escasez de recursos características de la actual crisis económica, si bien en esta ocasión, las investigaciones vinculan el bienestar laboral con la efectividad de ciertas prácticas y procesos de recursos humanos, con la mejora de los procesos organizacionales y con el rendimiento.

En el primer artículo, García-Izquierdo, Mesguer, Soler y Sáez (Universidad de Murcia) sintetizan diversos estudios recientes sobre el *mobbing* o acoso psicológico en el trabajo. Los autores aportan datos sobre la prevalencia de este fenómeno, la validación de un cuestionario para evaluarlo, sus principales antecedentes y consecuencias, así como el papel que los recursos personales juegan en su evolución, en muestras españolas de trabajadores de distintas ocupaciones. Además de la relación entre el acoso psicológico con síntomas psicósomáticos, el *burnout*, el absentismo o la insatisfacción laboral, entre otras variables, el trabajo señala antecedentes como la inadecuada definición del rol laboral, la sobrecarga de trabajo, la falta de interés en los trabajadores y una inadecuada supervisión. Finalmente, los autores destacan el papel que juega la autoeficacia profesional en el afrontamiento frente al acoso psicológico en el trabajo.

A continuación, Alcover, Topa y Fernández (Universidad Rey Juan Carlos y Universidad Nacional de Educación a Distancia) centran su estudio en el fenómeno de la jubilación anticipada y la existencia de empleos puente como alternativa a la misma. En un contexto marcado por el envejecimiento progresivo de la población laboral y la necesidad de ajustar el coste de las pensiones de jubilación a los ingresos, los autores sintetizan diversas aportaciones recientes acerca de las percepciones de los trabajadores sobre la jubilación anticipada y sobre diferentes modalidades de prolongar la vida laboral y sus consecuencias sobre los empleados. La capacidad de control de los trabajadores sobre las decisiones de continuar o jubilarse aparecen, junto con el estado de salud, el contenido y las condiciones del trabajo o las presiones de las empresas, como los principales factores que inciden sobre la satisfacción con este tipo de prácticas.

Por su parte, Martínez-Tur, Moliner, Ramos, Luque y Gracia (Universidad de Valencia) relacionan el clima de servicio y la justicia organizacional con la calidad de servicio y el bienestar de los trabajadores. Dado que ofrecer servicios de calidad resulta fundamental para muchas organizaciones, es relevante mostrar que dicha calidad puede obtenerse sin detrimento del bienestar de los empleados encargados de proporcionarla, a pesar de que suele llevar aparejado un mayor esfuerzo. En la medida en que las organizaciones ofrecen equidad y justicia en el trato a todos sus empleados y que la empresa fomenta un clima que se orienta a promover la calidad de servicio, ésta y el bienestar se hacen compatibles.

Taberner, Arenas, Cuadrado y Luque (Universidad de Córdoba y Universidad de Sevilla) centran su estudio en la orientación hacia los errores en tiempos de crisis. La incertidumbre inherente a los tiempos de crisis interactúa con factores cognitivos (la orientación a las metas), factores sociodemográficos (como el sexo de los empleados),

Correspondencia: José M. Peiró. IDOCAL. Facultad de Psicología. Universidad de Valencia. Av. Blasco Ibañez, 21. 46010 Valencia. España. E-mail: jose.m.peiro@uv.es



la cultura organizacional (su orientación al aprendizaje, la innovación o la creatividad) y factores socioculturales (mayor o menor orientación prosocial), determinando la forma en que se comunican y se aceptan (o no) los errores en la organización. Desarrollar la confianza y la eficacia colectiva resulta clave para afrontar la incertidumbre en tiempos de crisis.

El artículo firmado por Díaz-Cabrera, Hernández Fernaud, Isla, Delgado, Díaz Vilela y Rosales (Universidad de La Laguna), destaca la relevancia de la evaluación del desempeño, y su especial valor en tiempos de crisis al mejorar la organización y motivar a los trabajadores. Para conseguirlo, los sistemas de evaluación del desempeño deben ser precisos y fiables, y las evaluaciones justas y creíbles. Por ello, se deben reconocer las metas y motivaciones individuales en juego, ofrecer información clara a los participantes y posibilitar la participación en el diseño del sistema de evaluadores y evaluados.

En el trabajo presentado por Munduate, Di Marco, Martínez-Corts, Arenas y Gamero (Universidad de Sevilla) se pone el acento en las organizaciones inclusivas como un elemento destacado para paliar los efectos de la crisis económica. En tiempos difíciles existe el riesgo de que las organizaciones presten menor atención a ciertos colectivos y a sus derechos e integración laboral. A través de investigaciones recientes, las autoras destacan la relevancia de desarrollar y apoderar a los representantes de los trabajadores para mejorar las relaciones laborales hacia una mejor cooperación. Asimismo, se mencionan estrategias para mejorar la integración de las personas con discapacidad, combatir la discriminación por orientación sexual y potenciar la conciliación entre el trabajo y la vida familiar como forma de lograr organizaciones más inclusivas y con mayor calidad de vida laboral.

Paralelamente, Medina, Elgoibar y Ramírez (Universidad de Sevilla) centran su trabajo sobre la formación de los representantes legales de los trabajadores y los procesos psicológicos subyacentes a los procesos de negociación, contrastando las situaciones de recursos crecientes con las de recursos decrecientes (como las crisis económicas). A través de estudios experimentales y encuestas en entornos reales, los autores analizan aspectos como la motivación prosocial de los negociadores, el carácter dinámico de la negociación, tanto en contextos de mejora como de progresiva escasez de recursos, el compromiso de los representantes de los trabajadores tanto con la empresa como con los sindicatos, la confianza recibida por parte de los compañeros, la similar orientación de los representantes de los trabajadores al margen de su sexo o la influencia de pautas culturales en la orientación a la negociación.

Finalmente, el trabajo presentado por Osca, López-Araujo, Bardera, Urien, Díez y Rubio (UNED, Universidad Pública de Navarra y Universidad Politécnica de Valencia), analiza la relación entre los riesgos psicosociales y la accidentabilidad en distintas muestras de trabajadores (militares, agricultores, sector de la construcción). Además de la importancia de las condiciones de trabajo (sobrecarga, autonomía, responsabilidad), y la exposición a condiciones laborales nocivas, sobre los accidentes laborales, el estrés, el malestar psicológico y el malestar físico aparecen como mediadores de la relación entre los antecedentes de los accidentes y la accidentabilidad. Esta relación

es especialmente importante en tiempos de crisis, ya que se ha comprobado un incremento de los estresores laborales, así como un aumento del "presentismo" (los trabajadores asisten al trabajo a pesar de no encontrarse bien) como consecuencia de la incertidumbre y la inseguridad laboral. Todo ello advierte de la posibilidad de un incremento de la accidentabilidad. Los autores proponen algunas iniciativas a tener en cuenta para la prevención y la reducción de los accidentes laborales.

El amplio elenco de contribuciones en esta y la anterior sección monográfica supone una muestra de la gran variedad de estudios que los investigadores españoles en Psicología del Trabajo y las Organizaciones vienen realizando en los últimos años. Sus estudios se hacen eco de las particulares condiciones por las que atraviesan las empresas y los trabajadores en nuestro país, y en consecuencia, han centrado sus esfuerzos en indagar procesos y condiciones que contribuyan a mantener o mejorar el bienestar de los trabajadores y la efectividad de las empresas, a pesar de las dificultades. La escasez de recursos, la atención de las empresas a la supervivencia y la adaptación a la crisis en detrimento de las preocupaciones de los trabajadores, o la necesidad de incrementar la productividad con plantillas más ajustadas son elementos que de forma automática y directa no contribuyen, sin más, al mantenimiento de la calidad de vida laboral. Los investigadores organizacionales españoles, en términos generales, han centrado sus líneas de investigación recientes en el análisis y estrategias de mejora de la salud laboral entendida en sentido amplio, y en buscar variables y estrategias que permitan promover un trabajo saludable y sostenible bajo condiciones adversas. Algunos procesos psicosociales y algunas variables aparecen como nexo común entre distintos trabajos incluidos en este monográfico.

Así, a pesar de las dificultades por las que atraviesan muchas empresas, la consideración de las necesidades, las metas y las aspiraciones de los trabajadores junto con los objetivos organizacionales resulta un aspecto clave en la consecución de unas organizaciones productivas y saludables y el mantenimiento de la calidad de vida laboral. Cómo se ha señalado, en línea con las proposiciones de la Psicología Organizacional Positiva, necesitamos organizaciones inclusivas, que consideren los intereses de las personas que las integran. En esta línea, se abordan un amplio espectro de variables y constructos relevantes. Mencionaremos sin pretensión de ser exhaustivos la equidad y la justicia organizacional, la motivación intrínseca, la autonomía y el control de los trabajadores sobre su trabajo. También aspectos como la participación de los empleados en los procesos organizacionales, la autoeficacia, la confianza y el apoyo mutuo en el lugar de trabajo, los climas laborales de colaboración y el compromiso de las personas con los objetivos organizacionales a través de la consideración de sus propios intereses resultan claves en estos tiempos. Las tensiones, la incertidumbre y la escasez de recursos suponen un reto para los investigadores de la psicología del trabajo y las organizaciones que han de seguir contribuyendo a logro de informar y contribuir a hacer más eficaces los esfuerzos para promover y lograr el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores en organizaciones que sean productivas.

