

EDITORIAL

La presencia de profesionales de la psicología en el ámbito de los recursos humanos se ha convertido en los últimos años en un hecho frecuente y que no requiere ya ningún tipo de justificación explícita. Simplemente se está allí donde se supone que ha de estar. En estos momentos entendemos que no se trata de ninguna “conquista” que pudiera ser interpretada como un forzamiento de situaciones para reivindicar una presencia o un protagonismo susceptible de ser discutido.

Por el contrario, se trata de un fenómeno “natural” que se ha producido de forma progresiva, sin forzamientos, a través de la evaluación que cada día han ido realizando los responsables de las organizaciones de las capacidades y aportaciones que los profesionales de la psicología han ido realizando. Y cuando hablamos de profesionales de la psicología nos referimos tanto a los que se enmarcan en el ámbito de la intervención como a los que lo hacen en el de la investigación. El contexto de las organizaciones y de los recursos humanos constituye, ahora mismo, un entorno en el que se ha conseguido una cierta complementariedad entre las dos perspectivas, consiguiendo una realimentación mutua y continuada.

En todo caso, parte de la explicación a la progresiva presencia de la psicología en los recursos humanos quizás haya que buscarla en distintos factores que han conseguido generar la necesaria sinergia:

- El reconocimiento de los psicólogos/as y de otros profesionales del ámbito (procedentes fundamentalmente del derecho, de la economía y de las relaciones laborales) de que los recursos humanos constituyen un lugar de encuentro interdisciplinar. Este reconocimiento ha facilitado la creación de un lenguaje común al ámbito y, en gran medida, superador de estereotipos y clichés corporativos.
- La creciente influencia de los factores psicosociales en el desempeño y en el rendimiento de los equipos y de las unidades de trabajo. A medida que los contenidos del trabajo se hacen más mentales y que las competencias relacionadas con la interacción y el trabajo cooperativo se convierten en determinantes, la identificación y evaluación de las condiciones psicosociales se convierte en imprescindible para la comprensión de las organizaciones de trabajo, así como para la planificación y pilotaje de los cambios.
- La actuación de los profesionales de la psicología ha venido demostrando de forma continuada que su aportación es valiosa y específica. Valiosa porque genera resultados perceptibles, evaluables y útiles para las organizaciones y para las personas; específica porque las aportaciones difícilmente pueden ser realizadas desde otras disciplinas con las que, sin embargo, es posible establecer estrechas e imprescindibles relaciones de cooperación interdisciplinar.

En el dossier que se presenta se incluyen 5 artículos que pretenden ser sólo una muestra de las actuales perspectivas psicosociales en los RR.HH. Ni se ha buscado la exhaustividad (lo que resultaría inalcanzable dadas las características de la revista) ni la representatividad (que nos hubiese obligado a utilizar, probablemente, otros criterios de selección). Simplemente se ha pretendido ofrecer una muestra útil tanto a los psicólogos/as que investigan y trabajan en el ámbito de los RR.HH. como a los que lo hacen en otros ámbitos y que, tal vez, sientan curiosidad o interés por éste.

En el primer artículo se plantean de forma sistemática los cambios en las condiciones de los contextos sociolaborales en que han de desenvolverse las personas en los entornos de trabajo, presentando las grandes tendencias de un cambio global e incipiente que tan sólo ha empezado a dibujarse en el mundo de la empresa. El artículo de los profesores Fernández Guerrero y Vivas incide en la necesidad de que todo cambio en las organizaciones haya de tener en cuenta, en un primerísimo plano, la incidencia de la cultura y de la comunicación. Víctor Oltra nos sitúa ante una de las realidades más rabiosamente actuales en la consideración de las organizaciones y de sus condiciones de éxito: el conocimiento como recurso estratégico. Fernández Arias y Díaz Martínez nos ofrecen una aplicación concreta de identificación y valoración de los factores psicosociales y de clima laboral aplicado a una empresa industrial, en una muestra de una de las formas de trabajo que aplican los psicólogos/as en sus intervenciones en la empresa. Finalmente se presenta un trabajo sobre *mobbing* a fin de mostrar como la consideración de los factores psicosociales en la empresa permite la emergencia de nuevas categorías conceptuales que resultan especialmente útiles para identificar realidades complejas en el contexto de las organizaciones de trabajo.

Fdo.: Ángel Martínez Moreno
Gilberto Minaya Lozano