

FORMACIÓN DEL PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL EN COLOMBIA: APUNTES PARA UN PROGRAMA DE POSTGRADO

*Ramiro Alvarez Cuadros,
Universidad Nacional de Colombia,
Departamento de Psicología*

Resumen

El presente artículo puntualiza las características fundamentales de la Psicología aplicada a la industria en Colombia. Propone un marco interdisciplinario para formar psicólogos que asuman el reto generado por la consigna de "lograr máxima competitividad". Tal consigna se inscribe dentro del nuevo espectro de relaciones laborales exigidas por la modernización organizacional del sector empresarial y pautadas por la implementación reciente de apertura en el sistema económico colombiano. En razón a que la filosofía de la modernización sobredimensiona la eficacia con el fin de incrementar el rendimiento laboral, el artículo, por un lado, pone de relieve el co-protagonismo del factor humano (desarrollo personal del individuo) en las políticas empresariales de rentabilidad y, por otro lado, suministra avances para elaborar programas a nivel de maestría o de doctorado en Psicología Organizacional.

Summary

This paper considers the fundamental characteristics of colombian applied psychology. Suggest an interdesciplinary frame or reference for the education of psychologists able to assume the challenge of a high competitiveness. This challenge is associated to the need of modernization facing the enterprises of developing countries, given an open and global economy in the whole world.

1.0. Campo de acción asignado al psicólogo en la industria.

La actividad específica del llamado psicólogo industrial, en primer lugar, se amolda actualmente a demandas provenientes de criterios tradicionales de organización formal del trabajo que se implantan en países en desarrollo, sin previa reinserción.

Los requerimientos básicos de

tal organización se desprenden de la mentalidad forjada, en la práctica, de una economía marginal de mercado (Easley, 1981), en donde predominan el mercantilismo (Weber, 1977) y el "darwinismo social" (Alvarez, 1994), sobre la productividad y el espíritu de emulación y de solidaridad.

El mercantilismo hace referencia a la filosofía dominante del sector in-

ustrial y comercial que obtiene amplios márgenes de ganancia mediante procesamiento de materias primas con bajos costos y con abultadas transacciones financieras.

Los esquemas tradicionales de administración de personal no han permitido aún descubrir las fuentes de rentabilidad constituidas por el hecho de equiparar el tratamiento del factor humano con el mantenimiento minucioso de máquinas, instrumentos y espacios fabriles. Al psicólogo organizacional compete, entonces, idear la forma de explicitar las apreciables influencias del factor humano sobre la rentabilidad empresarial, de lo contrario, este factor seguirá ocupando planos secundarios en el orden de prioridades gerenciales.

Con los inusitados márgenes de ganancia arrojados por la economía de mercado extrapolada de países desarrollados, se potencializan los efectos negativos del "darwinismo social" (Alvarez, Op. cit.), toda vez que relaciones funcionales e interpersonales del campo laboral se contagian de pugnas frontales y soterradas, en donde se sustituye la competencia por la rivalidad (Alvarez, 1983), la solidaridad por la deslealtad y la psicología de la emulación, por comportamientos hostiles y agresivos, como ocurre en el "capitalismo salvaje" (Botero et al., 1992).

Es así como los conceptos de **cumplimiento, eficacia y éxito**, apuntan más a la producción, que a la productividad propiamente dicha (Alvarez, 1990), reflejan un juego arbitrario y caótico de oferta y de deman-

da, y estampan en los participantes de este juego, **ideales, actitudes y conductas** activados por postulados de libre empresa impregnada, a su vez, de connotaciones (Alvarez, 1982) de dominación y de imposición, en empresarios, y de retaliaciones reprimidas, en empleados. Tal activación promueve el troquelado de rasgos psicológicos peculiares, tanto en directivos, como en empleados (Alvarez, 1985), rasgos caracterizados por ubicarse en coordenadas delimitantes de áreas ofensivo-defensivas en el espectro psicológico del antagonismo entre personas vinculadas a una organización, y entre ésta y sus miembros.

El campo de la psicología industrial, en segundo lugar, toma sus propios contornos cuando el empleador asigna tareas. Para este efecto, la estrategia operativa de la organización formal concebida por Taylor (1971) y Fayol (1949) prevé la instancia denominada **jefatura**. En este sentido y siguiendo los lineamientos de la división del trabajo (Smith, 1958), cada jefe se ocupa de un sector demarcado de funciones, de responsabilidades y de personal, que, en casos extremos, deja filtrar el fenómeno del burocratismo (Alvarez, 1994). Por supuesto que la especialización de la tarea esperada por los gestores de la revolución industrial (Rioux, 1971), en países subdesarrollados degeneró en parcelaciones mecánicas de supuestas gestiones asignadas a funcionarios, cuyo ingreso a las organizaciones está mediado, a menudo, por el clientelismo. De tal manera que las decisiones pierden eficacia en la medida en que la gerencia subdimensiona el aspecto

humano del trabajo, de la empresa, del trabajador mismo.

El aspecto humano de estos tres componentes tiene que ver con la función social y económica del trabajo, al nivel de calidad de vida al cual tiene acceso el personal adscrito a una entidad y al grado de significado que el trabajador logre imprimirle a la serie de tareas que realice de manera voluntaria o involuntaria. La asignación de significado -y, en estricto sentido, su apropiación- permite, entonces, visualizar con claridad metas ("para qué se trabaja?"), beneficiarios ("para quién?") y causas ("por qué?") (Alvarez, 1983). Así mismo, las decisiones no sólo son ineficaces, sino desacertadas si, en el marco empresarial, los jefes -cualquiera sea su rango- no establecen nexos explícitos entre objetivos generales y particulares, entre funciones de las secciones y operarios de los diversos estamentos. Para ello se requiere que los jefes recuperen el papel de mediadores y de interlocutores (Lyotard, 1994) entre propósitos, exigencias y necesidades de directivos y de dirigidos.

La importancia desigual que el sector productivo del Tercer Mundo otorga a la evaluación del desempeño, por ejemplo, sobre la solvencia de condiciones concretas del trabajo (salarios, prestaciones sociales, bienestar, calidad de vida...) se erige como factor determinante en la ausencia y ruptura de comunicaciones entre los estamentos organizacionales. En otros términos, si bien el empleador exige excelencia en el rendimiento -no se discute su legitimidad- ¿cuál es la ra-

zón por la cual, excelencia equiparable no suele encontrarse en las condiciones laborales ofrecidas al trabajador corriente? y si las condiciones son apenas aceptables, las estrategias desplegadas para incrementar la motivación en el trabajo, ¿no corren el riesgo de recurrir al artificio y a la truculencia o, en lenguaje psicológico, a la manipulación y a la alienación laborales? Exigir **idoneidad, capacidad y destrezas** en la ejecución de tareas diseñadas con antelación y activadas con la aceleración impuesta por presiones mercantilistas, sin preocuparse de la calidad de vida del trabajador, ¿no estimula la apertura de espacios exagerados para la intromisión de prácticas sutiles y frontales de dominación y de servilismo, síntomas de la pauperización psicológica del trabajo? (Alvarez, 1994).

En tercer lugar, la misión asignada al psicólogo en la industria se circunscribe, de preferencia, a un área parcial de la compleja actividad laboral: **la selección de personal**. Consiste en **controlar** el ingreso de aspirantes provistos de cualidades psicofísicas excepcionales, sujetas a parámetros rígidos por estandarizaciones estadísticas.

Adscrito a la División de Relaciones Industriales, el Departamento de Selección cumple tareas de asesoría. Sus conceptos tangencialmente se tienen en cuenta para tomar decisiones definitivas en la vinculación de nuevos empleados. Además, dados el apreciable volumen de rotación en las empresas colombianas, desencadenado por la Ley 50 de 1990, y el crecido

número de solicitudes de empleo, debido a las tasas altas de desocupación, las jornadas diarias del psicólogo se ven colmadas por revisión de hojas de vida, aplicación de pruebas, procesamiento de datos, elaboración de entrevistas y confección de informes.

En este orden de ideas, corresponde al psicólogo aplicar instrumentos que detecten **adultez, madurez psicológica y óptimo desempeño** (Alvarez, 1993). Técnicamente su labor se reduce a medir aptitudes, conocimientos, habilidades y perfiles de personalidad. La validez y confiabilidad de las pruebas se determinan por su concordancia efectiva con las operaciones diseñadas en cada puesto y a través de su acoplamiento a las innovaciones generadas por los avances -no propiamente locales- de la ciencia y de la tecnología en el campo psicológico. Su apretada agenda le impide destinar tiempo suficiente para incluir balances juiciosos, reflexiones filosóficas y científicas que le permitan sopesar la calidad de sus ejecutorias, apreciar su grado de desarrollo e identificar la repercusión de sus aportes al avance profesional y académico de la psicología en Colombia y en el exterior.

El oficio del psicólogo en la industria se precisa, en cuarto lugar, teniendo en cuenta el tipo de personal hacia el cual va dirigida su acción. Se trata de individuos adultos y normales. Quiere decir que, ni la niñez, ni la tercera edad se encuentran dentro de su área de cubrimiento, como tampoco están a su alcance las patologías y desviaciones psíquicas, en parte, por-

que no son de buen recibo por la febrilidad inherente a los procesos industriales y comerciales, cuyos programas y metas de producción imponen ritmos acelerados, precipitados e ininterrumpidos de trabajo. Por consiguiente, los miembros de empresas deben estar dotados de talentos especiales que los capacite para contribuir, de manera efectiva, en la producción incesante exigida por las demandas impredecibles del mercado.

Con todo, **la adultez, la idoneidad profesional y la madurez**, cernidas con las rejillas de los procesos de selección, no suelen surtir los efectos esperados en la rutina cotidiana del trabajo, ni en rendimiento, ni en acatamiento a las normas, ni en lealtad colectiva, ni en armonía administrativa. Tales anomalías los mandos medios las interpretan como resistencia al cambio, desmotivación, falta de iniciativa y bajo nivel de capacitación (Alvarez, 1994) en el trabajador corriente.

La reacción usual de los directivos se manifiesta en insistentes solicitudes de intervenciones psicológicas que garanticen efectos tangibles, inmediatos y permanentes en el cambio de actitudes (Alvarez, 1978), en el incremento motivacional, en la docilidad sindical y, en fin, en la acatamiento del personal a prescripciones estables y transitorias de los respectivos cargos.

La confluencia de los cuatro factores anteriores, no sólo estampan una impronta de dependencia y de limitación a las intervenciones científicas y

profesionales de la psicología industrial -típicas de países en desarrollo (Alvarez, 1994)-, sino que regula las relaciones entre los roles complementarios del empleador y del psicólogo, en calidad de empleado. En este sentido, el primero oficia de intérprete único -es de advertir los riesgos de error y de desfases epistemológicos que conllevan interpretaciones carentes de rigor metódico- de necesidades sociales y de demandas del mercado laboral, mientras el segundo se esfuerza por poner al servicio del empleador sus conocimientos e instrumentos, con el fin de asegurar su empleo. Como consecuencia de tales influencias impositivas, se pierde el sentido del quehacer psicológico como dinamizador de cambios individuales y colectivos, se hacen inaccesibles las causas genuinas de los problemas psico-organizacionales, las soluciones no dejan de ser parciales, parodiadas, inestables y equivocadas, se pone en tela de juicio la idoneidad de la enseñanza impartida en centros de educación superior, y se enrarece la identidad de la psicología frente a profesiones afines.

La creación de sujeciones entre empleador y empleado se hace inevitable, en el plano contractual y en el psicológico porque, por un lado, el mercado profesional contemporáneo se encuentra sobre-saturado de técnicos y de expertos en comportamiento industrial y, por otro, porque el psicólogo se siente desprovisto de herramientas para responder, con acierto, a los variados matices de requerimientos provenientes de empleadores públicos, privados, industriales y admi-

nistrativos, entre otros.

Así esbozada la matriz de influencias en la Psicología Industrial, parece adquirir mayores proporciones la brecha existente entre la preparación académica del psicólogo y su ejercicio profesional.

La alternativa que aquí se ofrece -de carácter interdisciplinario (Umstot, 1984)- trata de esbozar un marco de referencia apropiado para la Psicología Organizacional, advirtiendo que la coherencia de su enseñanza no gravita tanto sobre teorías o técnicas pre-elaboradas, ni sobre demandas coyunturales de economías marginales de mercado, ni sobre intereses particulares o transitorios de profesores y de gerentes de turno, si no sobre intercambios efectivos entre centros docentes y líderes reconocidos del sector empresarial.

Un distintivo importante de la presente propuesta, aparte de la ampliación de su cobertura, estriba en que el liderazgo productivo se extiende a todos los estamentos de la organización y a sus condiciones de trabajo, no se concentra en las altas esferas. Mandos medios y operarios dejan de ser actores secundarios en el funcionamiento de la organización.

En el siglo pasado, esta opción se habría inscrito en las luchas reivindicativas del proletariado (Bendix, 1966), pero conocido el clima económico-político contemporáneo del país (Alvarez, 1981), se busca, más bien, darle prioridad -en el plano investigativo- a componentes esenciales del proceso productivo, con

el propósito de alcanzar niveles aceptables de rigor científico, pues las Ciencias Administrativas (Arias, 1974), de acuerdo a la literatura de común acceso, sugieren implementar estrategias gerenciales encaminadas exclusivamente a maximizar la producción.

A la luz de la investigación empírica, "empresarios", "trabajadores" y "condiciones de trabajo" se convierten, por lo tanto, en variables independientes, mientras que "rendimiento", "proceso productivo" y "crecimiento personal", se consideran variables dependientes. Bajo esta perspectiva, la coherencia curricular se obtiene estructurando de manera lógica y operativa los siguientes componentes básicos:

1. Marco referencial: dimensiones psico-sociales del trabajo.

2. Objeto de estudio: dinámica psico-organizacional (Ciencias Administrativas, Historia y Derecho Laborales, Macro y Micro-economía, paradigma de Umstot, Diagrama No 1).

3. Eje curricular: investigación básica y aplicada.

4. Propósito operativo: integración individuo-organización.

Se hacen necesarias, en consecuencia, acomodaciones permanentes del plan de estudios, tanto a las demandas del mercado laboral, como a las necesidades de la comunidad circundante (Diagrama No 2). Así mismo, la implementación de modalidades pedagógicas se han de ajustar a los requerimientos estructurales y coyunturales planteados por empresarios y trabajadores en el medio socio-labo-

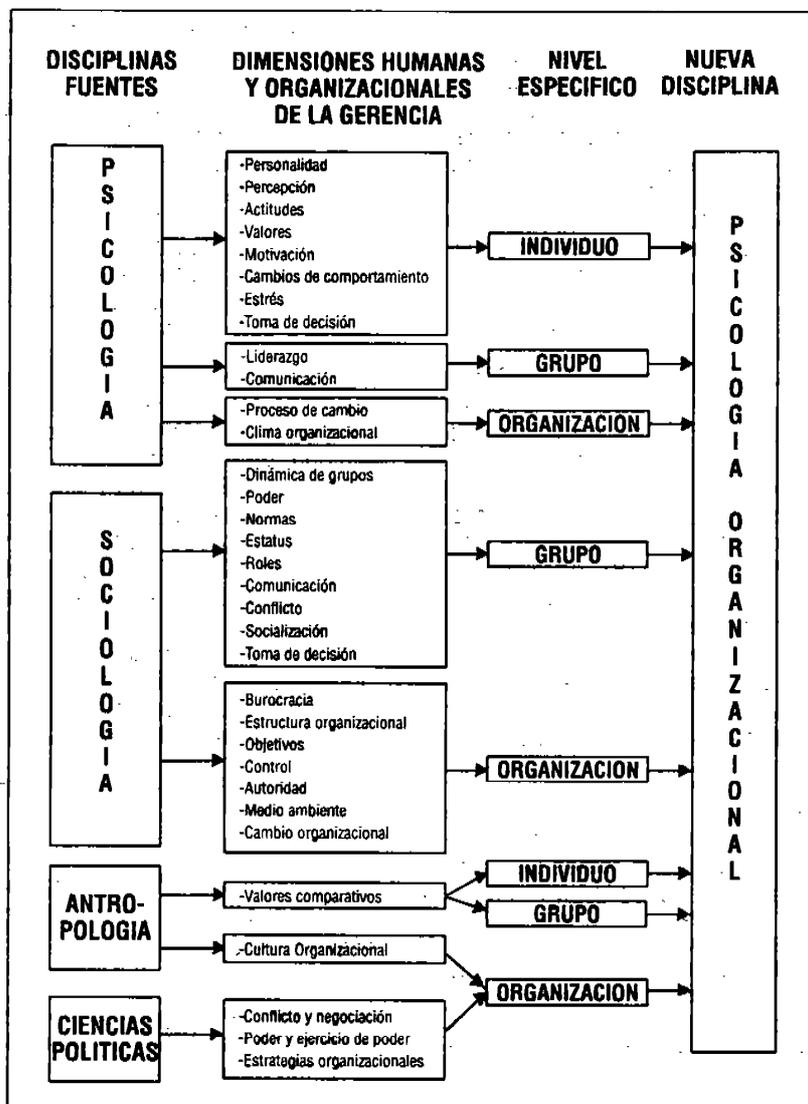
ral colombiano, sin desconocer los aportes de la psicología internacional (Alvarez, 1976).

Esta perspectiva marca la diferencia con la psicología industrial de comienzos de siglo, introducida en Colombia hace tres decenios.

La Psicología Organizacional desborda la preocupación por la idoneidad momentánea de aspirantes (pruebas de selección) para ocupar un puesto, y se adentra en el análisis de las disciplinas que nutren los contenidos de la Psicología Organizacional diseñada por Umstot (Diagrama No 1). La Historia y el derecho Laborales y las Ciencias Económico-Sociales hacen falta en este panorama para completar el ámbito de la Psicología Organizacional. La visión de esta última disciplina ya no es transversal, sino longitudinal, razón por la cual se suceden tres momentos cruciales en la incorporación del individuo al proceso productivo: los antecedentes, el ingreso a una empresa, y el desempeño cotidiano de los seleccionados.

En países en desarrollo, en donde la consecución de empleo es de especial dificultad, por diversas razones, y en donde el clientelismo y la corrupción administrativa son preocupantes (Alvarez, 1993), el ingreso al proceso productivo adolece de traumas particulares toda vez que el enganche se supedita más a la suerte y a las conexiones con personajes influyentes, que a la preparación formal, a la experiencia adquirida y a los méritos de los aspirantes (Alvarez, 1993).

DIAGRAMA No. 1
Ambito Interdisciplinario de la Psicología organizacional.
 (Fuente: Umstot, 1984, p.41)



Los tres momentos cruciales enunciados en la incorporación al proceso productivo, la Psicología Organizacional los asume como fenómenos evolutivos, cuyos desarrollos se llevan a cabo mediante la configuración y el cotejo de dos imágenes consecutivas que el candidato admitido elabora antes y después de las pruebas de selección. La calidad de su desempeño y de su acomodación al trabajo van a depender, por supuesto, de la manera como perciba las eventuales incompatibilidades entre las dos imágenes.

La primera de ellas, de apariencia sencilla y detectable en la primera etapa de la incorporación, adquiere complejidad en razón a que se subsidia, por un lado, de la historia personal de los aspirantes, de sus representaciones sociales e institucionales, de su mentalidad inmersa en el realismo mágico latinoamericano (García Márquez, 1978), de la solidez de su personalidad, de las implicaciones psicológicas acarreadas por el desempleo generalizado y, por otro lado, de los estereotipos de entidades que circulan en la opinión pública por transmisión oral o por medios publicitarios.

A partir de esta imagen sobreamplificadas expectativas que sobrepasan las bondades reales del cupo o del puesto al cual se aspira.

Una vez formalizado el ingreso a la entidad, se inicia la urdimbre de la segunda imagen, con base en las vivencias cotidianas frente a la tarea, a los miembros que la componen, a las directivas y a la institución misma.

Es evidente que a la luz de suposiciones ideales, se esperan acoplamientos satisfactorios de ambas imágenes, de lo contrario la irrupción de conflictos personales y organizacionales se torna irreversible (Alvarez, 1993). Su emergencia depende, entonces, de la capacidad contestataria de los estamentos afectados, como son los mandos medios y el personal de base, porque ni la apatía, ni el conformismo, ni menos aún el servilismo-actitudes habituales en organizaciones burocratizadas (Alvarez, 1994) - permiten traslucir descontentos individuales y colectivos.

La Universidad Nacional puede servir de referencia para ilustrar la competencia de la Psicología Organizacional en el examen del fenómeno enunciado. Según los resultados de las pruebas de admisión de Universidad -corroborados por los exámenes de Estado (ICFES)- el perfil aptitudinal e intelectual de los estudiantes admitidos a las diferentes facultades linda con la excelencia: tres mil, de cincuenta mil bachilleres fueron admitidos para iniciar estudios superiores en el primer semestre de 1995.

Las verificaciones anteriores dan lugar a inferir:

1.-que los estudiantes tienen expectativas científicas y profesionales, derivadas de sólidas aptitudes académicas,

2.-que es viable y pertinente comparar la imagen de entrada, la imagen de permanencia y la imagen de salida del estudiante,

3.-que es factible y procedente descubrir factores reales de satisfacción y de insatisfacción en estudiantes y profesores,

4.-que determinar el grado de correspondencia entre las aspiraciones del estudiante y las ofertas concretas de la Universidad enriquece la formación personal y profesional del estudiante, fomenta la creatividad de los profesores, y actualiza las políticas y estrategias del trabajo universitario.

Sin duda, a estas inferencias subyace la calidad de las relaciones pedagógicas -médula de la labor docente- y son susceptibles de alterarse con la intervención de dos factores de difícil detección en las pruebas de ingreso: el primero corresponde a los móviles que inducen el aspirante a optar por uno u otro oficio dentro del abanico profesiográfico colombiano: ¿por presión o por libre albedrío se escoge una Carrera? Porque, cada uno de estos móviles dinamiza de manera diferente, en pro o en contra, la mentalidad, la actitud y el comportamiento de individuos y de grupos hacia la academia, en este caso, o hacia el trabajo, en centros de producción.

De admitirse relaciones de causalidad entre estructuras sociales y estructuras psicológicas (Le Ny, 1979), el perfil socio-afectivo de profesores y de estudiantes se constituye en la segunda variable, en cuyo caso encuentra respaldo la afirmación según la cual "La Universidad Nacional es un reflejo de los problemas del país" y, por lo tanto, sería permisible suponer influencias de una sociedad

hiperdiagnosticada, en términos de violencia (Alape, 1985; Sánchez, 1987), de inseguridad y de frustración, sobre la comunidad universitaria. ¿Se reproducen, de alguna manera, en el aula de clases la atmósfera de relaciones tensas que flota en la Sociedad Colombiana? ¿Son hostiles las relaciones profesor-estudiante, y si no lo son, pueden caracterizarse?

Como es obvio, a medida que se va delimitando el problema, van apareciendo nuevos puntos de referencia de uso discrecional, por parte del investigador, para estimar la magnitud de sus proporciones.

Por remota y difusa que parezca la influencia de un factor, es importante no excluirlo del marco general del diagnóstico y, por supuesto, de la serie de estrategias escogidas tendientes a encontrar soluciones estables, pues no todos los determinantes psicosociales arrojan evidencias de su naturaleza y de las ramificaciones de su proyección. La elección equivocada de carrera en la Universidad o de oficio en el desempeño profesional, por ejemplo, desajusta al estudiante o al trabajador y las secuelas en el clima de trabajo no siempre son mensurables, pero repercuten negativamente en el ánimo de los individuos, en la calidad del desempeño y en el clima laboral.

2.0. Formación del psicólogo organizacional: Sugerencias Iniciales.

Como ocurre con las demás áreas del saber, también la psicología

se ha compenetrado de la mentalidad de segmentación implantada por los postulados cartesianos en la Civilización Occidental, Alvarez (1994). Es así como en el campo intelectual se exige descomponer los objetos para comprenderlos; en el campo profesional, se hace necesario especializarse para aumentar los ingresos; en la vida afectiva es preciso divorciarse para solucionar conflictos de pareja; en el quehacer bélico, urge dividir para vencer, y en la actividad docente se separa la teoría de la práctica.

Además de los sobresaltos propios de cada uno de los niveles de enseñanza formal, el usuario de la formación se ve conminado a someterse a un orden de prioridades en donde domina lo pragmático sobre lo ideológico, lo inmediato sobre lo mediato y lo urgente sobre lo importante. En términos psicológicos y en países en desarrollo, quiere decir que la condición de empleado induce a los individuos a ocuparse más de la sobrevivencia y de la acción, que del crecimiento personal y de la reflexión.

La estrechez de tal esquema impide, por supuesto, descubrir las reales dimensiones de los problemas y también obstaculiza la confección de elementos válidos de respuesta. Son los consabidos círculos viciosos que, en ocasiones, se convierten en lugares comunes para algunos investigadores en Ciencias Sociales: "no se investiga porque no hay financiación, y no se asigna presupuesto por que no se presentan proyectos de investigación", o "no investigo porque la Universidad no me preparó para

ello"(Alvarez, 1983).

Del psicólogo Organizacional Colombiano se espera que rompa el círculo, que haga una ponderación imparcial y flexible de los enfoques tecno-científicos, que descubra vías para aproximarse al objeto de estudio y que construya un perfil de intervención apropiado para solucionar problemas objetivos y subjetivos de organizaciones insertas en sociedades no avanzadas.

Constituye esta visión una base para adoptar posiciones de verdadera crítica, en primer lugar, frente a conocimientos producidos por la Psicología Internacional y que han incurrido en el país con etiquetas de enfoques, tales como el conductismo, el estructuralismo, el psicoanálisis, la sistémica, entre otros, y las áreas de aplicación, tales como la psicología clínica, la industrial y la educativa. La posición crítica, en segundo lugar, también se hace necesaria frente a la creencia generalizada que existe un sobre-diagnóstico de los problemas colombianos y que, por lo tanto, se requiere entrar en acción, de inmediato.

En ocasiones, el dinamismo de investigaciones sociales y psico-organizacionales (Alvarez, 1994) se ve comprometido en países en desarrollo, no sólo por la tendencia a transplantar modelos foráneos (Alvarez, 1993), sino por los inconvenientes originados en el estilo de crítica que se lleve a cabo.

En efecto, por desinformaciones, por parcialidades, por equivocaciones

e inclusive, por dasafectos -no siempre deliberados-, tal estilo ha impedido a los investigadores identificar los problemas psico-organizacionales colombianos. El impedimento se arraiga, entonces, en actitudes negativas y en subsecuentes resistencias al cambio porque la crítica se reduce a juzgar hechos, situaciones y personas, sin que medien razonables verificaciones.

Para evitar sesgos mayores, tres procesos interrelacionados respaldan los juicios del Psicólogo organizacional: puntualizar las limitaciones teórico-prácticas de los enfoques, verificar alcances de los estudios realizados acerca de problemas psico-organizacionales colombianos, y precisar las funciones del psicólogo no sólo, en cuanto a las tareas asignadas a su oficio, sino al conocimiento derivado del manejo personal de su entorno. Este último proceso alude a la fusión de tres objetos: el objeto de estudio, el de vivencia y el de intervención (Alvarez, 1994b). Fusión que sugiere replanteamientos a la especie de segregación establecida entre conocimiento formal y espontáneo, similar a la clásica jerarquización del trabajo intelectual y el manual (Friedemann, 1980). En efecto, la ruptura epistemológica entre el conocimiento científico y el empírico se utiliza para sobreestimar el conocimiento académico, tratado en las aulas de clase, y para subestimar el conocimiento espontáneo, "vulgar" o "popular", hasta el punto de desconocer la posibilidad de que las vivencias individuales apoyen, de alguna manera, la validez del conocimiento formal, oficial o institu-

cional.

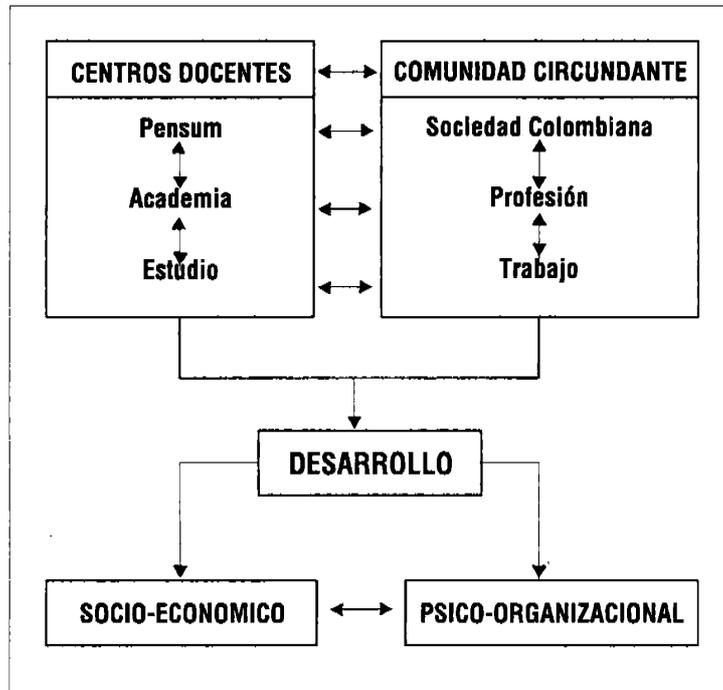
A la luz de los criterios de la presente propuesta, se considera viable y recomendable superar los desniveles de aceptación cognoscitiva de los tres objetos mencionados. Sin duda, la capacidad de análisis y de acción del Psicólogo Organizacional (Alvarez, 1994) se potencializan en la medida en que él tome conciencia de los conocimientos derivados del cuádruple rol desempeñado en toda organización informal y formal. **Hogar, escuela y fábrica**, suele tomarse como la sucesión de organizaciones en donde el individuo, durante su desarrollo psicobiológico y de su madurez, desempeña cuatro roles: el esperado, el asignado, el asumido y el ejecutado. Como ocurre con la autoimagen y la alteroimagen -explicadas más adelante- la idoneidad del profesional se mide por el grado de correspondencias que logre establecer entre sus diversos roles.

En este orden de ideas, la sugerencia para implementar programas de postgrado en Psicología Organizacional se fundamenta en adelantar revisiones seriadas y complementarias de nexos mayores y menores entre Centros Docentes y Comunidad Circundante (Diagrama No 2).

La primera revisión consiste en comprobar que se establezcan relaciones operativas entre dos grandes conjuntos de componentes psico-organizacionales.

El primero (Centros docentes) está conformado por el Plan de Estudios, la Academia y el Estudio. El se-

GRAFICO 2
Interacciones entre Centros Docentes y Comunidad Circundante



gundo conjunto (la Comunidad Circundante) comprende la Sociedad Colombiana, la Profesión y el Trabajo.

Las relaciones operativas tienen que ver con influencias recíprocas entre dos o más componentes.

En el Diagrama No. 2 se prevén, entonces, tres series de interacciones:

1. Pensum y sociedad colombiana: el psicólogo se apresta a identificar problemas derivados del contexto

económico y cultural de la Sociedad Colombiana, a relacionar tales problemas con el funcionamiento de la organización, y a contribuir en su solución. El pensum, por su parte, se presume que sea lo suficientemente versátil como para ajustarse a los sucesivos cambios sociales.

2. Academia y Profesión: en claustros universitarios es corriente separar las ciencias sociales de las ciencias naturales y la teoría, de la

práctica. Por lo demás, en Psicología no dejan de crearse barreras insalvables e infundadas entre escuelas, enfoques o corrientes. Académicos y profesionales no sólo se especializan en teorías, los primeros y en práctica, los segundos, sino que se perciben mutuamente desempeñando actividades incompatibles.

3.- Estudio y Trabajo: en principio, y particularmente a nivel profesional, se ingresa al proceso productivo una vez que se han asimilado conocimientos formales, suministrados por entidades educativas. El estudio se constituye en una etapa previa para vincularse al trabajo propiamente dicho. Por lo tanto, Estudiante y Trabajador son dos roles, si no desconectados, por lo menos separados cronológicamente.

Uno de los problemas psicológicos más graves que acarreó la Revolución Industrial fue escindir la identidad personal de las operaciones ejecutadas dentro de las factorías. A la entrada de algunas de ellas aún se anuncia: "sus problemas personales debe dejarlos en la recepción" (Alvarez, 1983).

Las interacciones seriadas que atraviesan el resto de componentes convergen en un desarrollo bidimensional: el desarrollo económico-social y el psico-organizacional (Diagrama No 2).

La segunda revisión apunta a la creación de espacios que faciliten reflexiones individuales y colectivas en el aula de clase y fuera de ella (foros, conferencias, debates, eventos....), de

tal manera que se active la confrontación de ideas, los intercambios de experiencias y la socialización de aportes institucionales y personales.

Las reflexiones se apoyan, por un lado, en análisis de las condiciones de trabajo, teniendo en cuenta aspectos económicos, históricos, sociales y políticos (Diagrama No 1); por otro lado, en la previsión de recursos psicológicos, administrativos, legales y ambientales del trabajo, acordes con los requerimientos de la elevación continua de la calidad de vida del trabajador y del progreso de la organización, y finalmente, en la reciprocidad entre las exigencias organizacionales y las necesidades de los miembros, porque puede ocurrir que, o bien, la organización sobredimensione la excelencia del rendimiento laboral mediante rigurosos procesos de selección de personal y de evaluación de desempeño, o bien, subdimensione la excelencia de las condiciones de trabajo, en términos de bienestar, de infraestructura de producción, de salarios y de prestaciones sociales. También puede ocurrir que el empleado -bajo el influjo de ideologías paternalistas (Alvarez, 1994)- esté pendiente más de los beneficios que puede lograr de la organización, que de sus propias responsabilidades. Es cuando la Psicología Organizacional tiene la oportunidad de revitalizar el compromiso personal, puesto que los comportamientos signados por el burocratismo (Alvarez, Op. cit.), tienden a incumplir, a eludir, a posponer o a transferir obligaciones pactadas en las relaciones contractuales. Proceso en el cual se ve comprometida no sólo la identidad personal,

sino la profesional y la social de los miembros, incluyendo al psicólogo organizacional. Los momentos de balances, de rendición de cuentas o, si es el caso, de auto-evaluación, son propicios para calibrar compromisos, teniendo en cuenta que la conveniencia social actúa como troqueladora de actitudes y comportamientos. Para cada quien es importante "quedar bien" ante la organización y ante los colegas, así se exprese lo contrario. De ahí que se haga énfasis en el "cultivo de la imagen" frente a los jefes (altero-imagen) para evitar amonestaciones, sanciones y despidos. Si la sobrevivencia depende del puesto ocupado o si el ejercicio del poder está en juego, es más urgente salvaguardar la altero-imagen, que cultivar la auto-imagen. Es mejor quedar bien con los demás, que consigo mismo. Se hace indispensable aparentar más fortaleza de la que realmente se posee. Son algunas de las razones que, al parecer, explican la tendencia del personal burocratizado a recurrir a disculpas, justificaciones, excusas, evasivas y hasta a fabulaciones para encubrir incumplimientos o para incrementar cuotas de poder. En el marco de la cultura judeo-cristiana podría interpretarse como síndrome de burocratización del sentimiento de culpa: "son los otros los culpables, yo he cumplido con mi deber", o como maniqueísmo extrapolado: "son los otros los malos, yo pertenezco al bando de los buenos" (Alvarez, 1994).

El enfoque psico-organizacional sostiene que, precisadas y reconocidas mutuamente las **necesidades** de los individuos y los **objetivos** de la or-

ganización, se garantiza la transparencia en las relaciones obrero-patronales y se reduce el uso desmedido de insinceridades tácticas provocadas por el temor a la conveniencia social y por la desconfianza propia y ajena. En este punto adquiere particular importancia la investigación empírica y hermenéutica. De otra manera, el acceso a causas reales de desajustes en la integración individuo-organización encuentra obstáculos insalvables.

La tercera revisión, en un programa de postgrado, se refiere a las relaciones pedagógicas, a los intercambios que se operan entre profesores y estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

A este nivel se espera, con mayor razón, que desaparezcan las jerarquizaciones contaminadas de segregación. La reverencia al "status", el apoyo en autoridades oficiales o expertas, nativas o foráneas fomentan la réplica e inhiben la creatividad. No dan lugar al debate, al flujo y reflujo de ideas. Se da paso, más bien, al hermetismo, al aislamiento profesional y al enciclopedismo. Luego sobreviene la arbitrariedad reflejada en actitudes autoritarias o paternalistas por parte de los docentes. No puede descontarse la posibilidad de que proliferen posiciones conniventes en la comunidad académica: "yo, como profesor no te exijo. Tú, como estudiante, no me exiges, y no tendremos problemas. Tú pasas la materia, yo aseguro mi contrato" (Alvarez, 1983). Se anulan, por lo tanto, la construcción del conocimiento y la formación idónea del psicólogo en el campo científico, pro-

fesional y ético . Circunstancias que , además, paralizan el avance de la ciencia .

Surgen entonces, dos grandes interrogantes:

- Como correlaciona el rendimiento académico del estudiante de postgrado, representado en la aprobación de asignaturas y títulos académicos, con la idoneidad de su intervención en las organizaciones?

- Frente a modelos teóricos y tecnológicos foráneos, predomina , en los profesionales, la creatividad, la reinserción o la imitación mecánica?

A las correlaciones negativas y a las imitaciones mecánicas, referidas a la investigación y a la aplicación respectivamente, en principio, se las considera como indicadores inequívocos de parálisis científica y de intervenciones anodinas, cuando no contraindicadas, en el campo de la Psicología Organizacional, en particular, y en el de las Ciencias Sociales, en general. De correlacionar negativamente la formación académica con el desempeño laboral de los egresados, ágiles gestiones de renovación tendría que emprender la academia en el caso que se llegaran a verificar discrepancias entre los criterios de excelencia aplicados en la evaluación del rendimiento estudiantil y los parámetros utilizados por las empresas para calificar los servicios prestados por los profesionales. La proposición: "a excelente estudiante corresponde profesional mediocre" puntualiza la discrepancia aludida y exige replanteamientos estructurales y funcionales por par-

te de la academia.

Como a toda comunidad académico-profesional , a la comunidad psicológica colombiana, además de interesarle demostrar su productividad en la ciencia , en la docencia y en la técnica , se espera que le llame la atención proyectar sus aportes al plano internacional con el fin de contribuir al avance de la ciencia . Con todo, es preciso advertir que, mientras no se lleve a cabo una configuración de la ciencia a nivel doméstico, mientras se carezca de claros delineamientos respecto a las incidencias de la Psicología Organizacional en la cultura empresarial colombiana y mientras no se confeccionen paradigmas de acción psicológica que se adecúen al origen real de los problemas detectados , en manera alguna se podría contribuir al progreso científico de la Psicología. Razón por la cual , se requiere de un flujo ininterrumpido de intercambios - sin omitir mutuas críticas - en el marco conformado por la academia, la profesión, la empresa y la sociedad . Así, un programa de postgrado en Psicología Organizacional no sólo queda en condiciones de acceder al éxito, sino que se habilita para cumplir un papel protagónico en el proceso de cambio tan esperado por los estamentos de la Sociedad Colombiana.

BIBLIOGRAFIA

- Alape, A. (1985). **La paz, la violencia: Testigos de Excepción.** Bogotá: Editorial Planeta.
- Alvarez, C.R. (1994). **La Psicología del Poder en Organizaciones**

- Públicas Colombianas.** Bogotá: Departamento de Psicología. Universidad Nacional de Colombia.
- (1993). Génesis psico-organizacional del conflicto laboral en Colombia. **Boletín Argentino de Psicología**, vol. 6.
- (1985). Organización e individuo: perspectivas de análisis. **Revista Interamericana de psicología ocupacional**, Vol. 4.
- (1985). Perfil léxico del discurso en personajes políticos colombianos (Potencia). XX Congreso Interamericano de Psicología, Caracas, Venezuela.
- (1984). La actividad semántica y su relación con los procesos cognitivos. Bogotá: **Revista de Psicología** (U.N.) Vol. 24.
- (1983). Dinámica del poder en organizaciones públicas colombianas. **Revista Interamericana de Psicología Ocupacional**. Vol 2.
- (1982). Dimensiones semánticas de las relaciones de poder. **Revista Interamericana de Psicología Ocupacional**. Vol. 1.
- (1978). Problemática fundamental de la medida de actitudes en las empresas. Bogotá: **Revista de Psicología**. Vol. 22.
- (1976). Criterios para la formación del psicólogo en Colombia. Bogotá: **Boletín de la Federación Colombiana de Psicología**.
- Arias, G. F. (1974). **Introducción a la técnica de investigación en Ciencias de la Administración y del Comportamiento**. México: Editorial Trillas.
- Bendix, R. (1966). **Trabajo y autoridad en la industria**. Traducido por I Manzi y R. Malfé. Buenos Aires: Editorial Universitaria de Buenos Aires.
- Botero, L., Child, J., Naranjo C., Robledo J. E. y Sarmiento, E (1.992). **Neoliberalismo y Subdesarrollo**. Bogotá: El Ancora Editores.
- Easlea, B. (1981). **La liberación social de los objetivos de la ciencia**. Traducido por L. Lovolace. México: Siglo Veintiuno Editores.
- Fayol, H. (1949). **General Industrial Management**. Traducido por C. Torres. Londres: Pitman.
- Friedmann, G. (1.980). Problemas Humanos del Maquinismo Industrial. Buenos Aires: Editorial Sudamericana.
- García Marquez, G. (1.978). **Cien años de soledad**. Bogotá: Editorial La Oveja Negra.
- Le Ny, J.F. (1979). **La sémantique psychologique**. París: Presses Universitaires de France.
- Lyotard, J.F. (1994). Les droits de l'autre. Conferencia. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá.
- Rioux, J. P. (1971). **La Révolution Industrielle**. 1970-1880. Paris:

Editions du Seuil.

Sanchez, G. (1987, Coordinador). **Colombia, Violencia y Democracia**. Bogotá: Centro Editorial, Universidad Nacional de Colombia.

Smith, A. (1958). **Investigación: sobre la naturaleza y las causas de la riqueza de las naciones**.

México: Fondo de Cultura Económica.

Taylor, F. W. (1971). **La direction scientifique des entreprises**. París: DUNOD.

Weber, M. (1977). **Economía y Sociedad**. México: Fondo de Cultura Económica.