

Universidad de Manizales
Manizales, Caldas, Colombia
Mayo, 2019

***APROXIMACIONES TEÓRICAS CENTRADAS EN EL ROL Y LAS
PRAXIS EJERCIDAS COMO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL
EN COLOMBIA.***

María José Bedoya Serna
Asistente de Investigación
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
Programa de Psicología

RESUMEN

Los principios que fundamentan los roles y las prácticas del psicólogo organizacional, se desarrollan en este documento desde la forma en que la Psicología se han logrado configurar e instaurar con ciertos principios y objetivos de actuación, de acuerdo con las exigencias del contexto. Nos muestran que, sin dejar de lado el rol de trabajadores en sí, se busca la satisfacción de objetivos principales centrados en que el Ser Humano se adapte a la vida laboral y que el desarrollo de potencialidades se dé a la par con todo el personal de la organización. Desde la postura Psicológica, se enmarcan ciertas prácticas que corresponden y configuran, el fin en sí mismo de las funciones establecidas y estructuradas, desde la academia, para la construcción de caminos hacia el cumplimiento de objetivos que permitan la adecuada relación entre Ser Humano – Trabajo, y de este modo evidenciar los aportes que entrega dicha relación en contextos como lo Social, lo Cultural, lo Económico y lo Político.

PALABRAS CLAVES

Psicología, Organizaciones, Industrias, Psicología Organizacional, Rol del Psicólogo Organizacional, Prácticas de la Psicología Organizacional, Psicología Industrial.

ABSTRACT

The principles that underlie the roles and practices of the organizational psychologist are developed in this document from the way in which Psychology has been configured and established with certain principles and objectives of action, according to the demands of the context. They show us that, without neglecting the role of workers in themselves, we seek the satisfaction of main objectives focused on the Human Being adapting to working life and that the development of potentialities be given to all the staff of the organization. From the position of Psychological, certain practices are framed that correspond and configure, the end in itself of the established and structured functions, from the academy, for the construction of roads towards the fulfillment of objectives that allow the adequate relationship between Human Being - Work, and in this way evidence the contributions that this relationship delivers in contexts such as Social, Cultural, Economic and Political.

KEYWORD

Psychology, Organizations, Industries, Organizational Psychology, Role of the Organizational Psychologist, Practices of Organizational Psychology, Industrial Psychology.

APROXIMACIONES TEÓRICAS CENTRADAS EN LA PREGUNTA ¿CUÁL ES EL ROL Y LAS PRAXIS EJERCIDAS, QUE SE CUMPLEN COMO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL EN COLOMBIA?

Iniciar la búsqueda de los principios que fundamentan las prácticas de la psicología organizacional, exige concretar el objetivo de la misma en uno de los campos más amplios y complejos, como lo son las grandes organizaciones. Partiendo de las preguntas ¿Cómo está siendo visto el Psicólogo Organizacional en la actualidad desde las prácticas laborales? ¿Se le está dando la real importancias al psicólogo dentro de las organizaciones? Nos adentramos en la búsqueda de dar respuestas alrededor de la problemática que se plantea como trabajo central de este proceso de investigación.

Las organizaciones han venido siendo abordadas desde lo humano a lo largo de la historia por la Administración de Empresas, la Economía y la Ingeniería Industrial o Comercial, la Psicología desde campos de actuación tales como Organizacional, del Consumidor, de la Economía han logrado contribuir en la construcción de prácticas y roles instaurados de acuerdo con las exigencias del medio, y que se han venido configurando de acuerdo con la forma en la que los seres humanos, logramos satisfacer necesidades propias de la sobrevivencia y que permiten la adaptación a la vida laboral profesional y factores desde lo personal, que tomando a todos aquellos campos desde distintos referentes teóricos trabajan las organizaciones como totalidad, tienen muy claro cuáles son los procesos y problemáticas internas y externas que se pueden presentar en las organizaciones y que requieren de miradas multidisciplinares en donde la Psicología Organizacional entra a ser parte fundamental en la Construcción de un significado esencial entre el Ser Humano y El Trabajo.

La Psicología Organizacional pretende trabajar en pro de un proceso que atraiga, retenga y desarrolle el potencial humano productivo en la organización, procura mirar contexto desde lo Social, lo Cultural, lo Económico y Político de las organizaciones y la forma como se está dando el proceso de adaptación que se vive por las personas desde que inicia hasta que culmina su etapa como trabajador, la participación activa en todos los procesos organizacionales que permitan que el trabajador encuentre posibilidades de entender la relación que se debe tener directamente con el trabajo desde una visión más amplia en la que las personas se enfoquen “en sus potencialidades más que en sus limitaciones” (González, L. 2007). Debemos ser conscientes de que el rol que se cumple con Psicólogos Organizacionales no está muy alejado de esa palabra “Empleados o Trabajadores” que contantemente estamos centrados en nuestro propio desarrollo a través de lo que se hace y desde esas habilidades y capacidades que nos hagan sentir útiles, y que de esta forma, se nos reconozca desde el simbolismo de una mención hasta una remuneración que confirme nuestro aporte a la sociedad y que justifique nuestra dedicación a la labor cumplida.

CONTEXTO HISTÓRICO

A lo largo de la historia la relación entre el Ser Humano y el Trabajo ha pasado por grandes cambios gracias a las mismas exigencias proporcionadas por el medio, teniendo en cuenta que es una discusión centrada en que, explícitamente, el hombre pasa de ser visto como un simple Recurso que aporta al desarrollo individual de las organizaciones, hasta el buscar destacar al hombre desde el desarrollo de potencialidades y la satisfacción de sus propias necesidades

En el año 1901, surge la Psicología Industrial con Walter Dill Scott *“quien creó el Instituto Carnegie de Tecnología, en el cual se hizo un centro de investigación sobre vendedores, mirando sus perfiles motivacionales, sus necesidades y cómo hacer mejores los procesos tanto de selección como de capacitación de los vendedores para un óptimo desempeño.”*

Alrededor de 1916 sale a la luz el trabajo del Autor Henry Fayol el cual, desde la teoría de Doctrinas Administrativas o el Fayolismo, a finales del siglo XX propone la forma más indicada en la que, según él, para esa época debían ser manejadas las empresas industriales. Su teoría se basó en la implementación de principios que podían enseñarse y aprenderse.

“Fayol resumió el resultado de sus investigaciones en una serie de principios que toda empresa debía aplicar: la división del trabajo, la disciplina, la autoridad, la unidad y jerarquía del mando, la justa remuneración, la estabilidad del personal, el trabajo en equipo, la iniciativa y el interés general, dentro de los más representativos.”

Por la década del siglo XX aproximadamente en el año de 1990, empiezan a surgir nuevas problemáticas centradas en la forma en la que deben estar organizadas, estructuralmente, las organizaciones para el logro total de los objetivos de producción y crecimiento, teniendo en cuenta que la primera forma en la que se conforman las organizaciones era una estructura piramidal en donde, los jefes tenían poco o ningún conocimiento de quienes eran los trabajadores ya que asignaban supervisores que se hicieran cargo de ellos y realizarán retroalimentaciones favorables centradas simplemente desde la producción.

Teniendo en cuenta el proceso desarrollado industrialmente a lo largo de la historia hay una tendencia hacia la esquematización de la forma en la que el hombre se empezó a adaptar a los cambios y exigencias del medio desde su función de trabajadores y las mismas exigencias de las industrias en su momento. Según Huse y Bowditch (1979) *“desde que el hombre empezó a dividir las funciones del trabajo, ha habido problemas de dirección, por lo cual la organización del trabajo se ha constituido como un problema”*

Y desde lo anterior, se resaltan 3 perspectivas de la dirección empresarial, recuperadas del Libro de la Teoría de la Sinergia Motivacional de Héctor Londoño Sáenz (2013):

“La Perspectiva I o estructural, se refiere a la forma en que las organizaciones deben ser estructuradas internamente, qué funciones debe agruparse, quién debe ser el jefe y qué estilo de dirección se debe emplear.

La Perspectiva II corresponde a la del flujo y tratamiento de la información y en la investigación operativa.

La Perspectiva III se orienta hacia el factor humano y su grupo de trabajo. En esta perspectiva se ubican: La Escuela de las Relaciones Humanas: Surgió de los estudios realizados por Elton Mayo en Hawthorne de la Western Electric en 1924; investigando la influencia de la luz en la eficacia, coligió que el mayor rendimiento resultante se debía al hecho de que los trabajadores sabían que eran observados con interés y tratados como personas importantes; con ellos la atención se centró en los estilos de supervisión.”

En el año de 1945 la Asociación de Psicólogos Americanos empieza a dar un lugar a la psicología en el campo de la industria y en Colombia, por la época de los 60 comienza con grandes pasos, en donde el SENA, “empieza a cumplir un papel fundamental formando a los primeros psicólogos en áreas de la Psicología como lo son las relaciones humanas y la selección de personal y que además fueran aplicables desde las organizaciones en los departamentos de personal, asesorías para la selección y contratación de personal, entrevistas y aplicaciones de pruebas y test, elaboración de cursos de formación, todo esto en las principales ciudades como lo fueron Bogotá, Cali y Medellín.”

También es importante resaltar, que en el momento en el que la Psicología toma lugar en estos contextos organizacionales, dichas formaciones enfocadas en la selección de personal masivo, se vio afectada ya que, aparecen fundamentaciones teóricas como las de Huse y Bowditch, los cuales se centraron en abordar el proceso que se llevaba a cabo al momento de dividir funciones en las organizaciones, generando así problemáticas de dirección:

“Uno de esos enfoques, el más divulgado, es el de Huse y Bowditch (1979), quienes plantean que desde que el hombre dividió las funciones del trabajo, ha habido problemas de dirección, por lo cual la organización del trabajo ha constituido un problema desde siglos. Dado que cada una de las perspectivas de la dirección surgió de un contexto cultural concreto, se debe tener presente que lo que hoy puede parecer un procedimiento ingenuo, en otros tiempos pudo ser quizá una útil solución a un problema planteado.” (Londoño, 2013)

Lo anterior nos muestra que quizás el rol que se va instaurando desde la psicología en las organizaciones puede haber permitido que la distribución de funciones, análisis ocupacionales, procesos de inducción al cargo, área y organización, haya permitido que el trabajador se reconozca en su puesto de trabajo y reconozca cuáles son sus funciones y la forma en la que debe hacerla, teniendo en cuenta todo en la que la persona logra tener un buen desenvolvimiento

Desde esta misma revisión histórica, se logró encontrar también que en el periodo de 1980 al 1999, la Psicología Organizacional según Acosta, C. ha logrado grandes avances científicos cuantitativos y cualitativos, ya que en ese periodo de tiempo antes mencionado en la práctica del Psicólogo organizacional incluimos que:

- *Las herramientas eran nulas ya que no habían instrumentos estandarizados (test, formularios, inventarios, técnicas de lápiz y ¡papel!, láminas, etc.), utilizadas para detectar rasgos de personalidad, motivación e intereses ocupacionales, niveles de desempeño aptitudinal, etc. Se encuentran también, los aparatos que permitían medir el desempeño físico (de las habilidades y destrezas)*

- *Las actividades que desde la Psicología, se proponían para aumentar la efectividad de la entrevista y sus variantes (juegos de roles, psicodramas) y las actividades de grupo que conducían a mejorar el desempeño y la adaptación al medio (formación de equipos, grupos T, etc.)*

Por otro lado, y teniendo en cuenta que el objetivo principal de la Psicología es el estudio del comportamiento humano, identificamos que el objetivo de la psicología en las organizaciones es, además del comportamiento de este en el entorno laboral, es también, que lo motiva a seguir allí cumpliendo su función como trabajador dentro de la empresa. Y es desde acá, donde también se hace importante referenciar a dos de los autores que fundamentan estas perspectivas. Primero tomamos a Maslow, desde lo que nos expone como las jerarquías de las necesidades humanas enfocándonos en la manera como el ser humano busca suplirla por medio del trabajo, con lo que sabe hacer, con lo que conoce y le apasiona, sus habilidades y capacidades, personas trabajadoras enfocadas en el cumplimiento de sueños y metas personales en donde el Trabajo cumple el papel tan fundamental de permitirle al trabajador trazar caminos que lo acerquen a aquello que quiere lograr. Por otro lado esta McGregor que nos expone los factores Intrínsecos y Extrínsecos, el cual centra su teoría en que “El personal contribuirá más a la organización si los empleados son tratados como personas responsables y valiosas.” A la que se les del lugar que les corresponde, que buscar un reconocimiento balanceado entre los aportes y las falencias, que se vea como Ser Humano, y que se corrija o reconozca desde lo que es”

ANTECEDENTES HISTÓRICOS

Como lo menciona Landy & Jeffrey en el año 2005 en el Libro “Psicología Industrial: Introducción a la Psicología Industrial y Organizacional.”

El rol del psicólogo organizacional se fundamenta como el encargado del estudio del comportamiento humano dentro de una organización en función a su participación, en factores tales como la cultura, el clima, la motivación, el liderazgo, la toma de decisiones, la comunicación, la evaluación del desempeño, la productividad y la satisfacción laboral.

La importancia de la psicología en la construcción de saberes organizacionales y el aporte en las prácticas es innegable, y es válido resaltar que de forma imperceptible y a

pasos silenciosos, su valor se ha distorsionado encontrando poca claridad e incluso una pérdida de conocimientos en cuanto a la especificidad disciplinar desde el componente Psicológico.

Acosta, C. (1999) afirma que “La Psicología Organizacional se define por su capacidad y autonomía para intervenir en aquellos procesos que tienen que ver con las personas como contribuyentes al funcionamiento de una organización como cohabitantes de ese espacio real o virtual en que confluyen los demás trabajadores. Psicología Organizacional no es Administración de Personal ni Gerencia de Recursos Humanos, es un área de aplicación de la Psicología que estudia un objeto, el comportamiento humano dentro de las organizaciones humanas, y contribuye investigando tal objeto y elaborando instrumentos, para el adecuado funcionamiento de esas mismas organizaciones.”

Desde acá se destaca la hipótesis en donde se evidencia una tendencia a ver la Psicología Organizacional como un campo de aplicación de un conocimiento científico psicológico generado fundamentalmente por un *“Área de la Psicología que estudia un objeto, el comportamiento humano dentro de las organizaciones y elabora instrumentos para el adecuado funcionamiento de esas mismas organizaciones.”* Acosta, C. (1999) Esto en sí mismo no es problemático en tanto contribuya a encontrar caminos que resuelven dificultades en el proceso educativo; sin embargo, a pesar de lo plausible de la intencionalidad, el objeto de la psicología organizacional se diluye y no trasciende por el camino que nos entregue claridad de cuál es nuestra verdadera función, cuál es la forma en la que debemos ser prácticos desde el campo de la psicología... Se vuelve algo más instrumental y nos olvidamos que nuestro trabajo está afuera del escritorio, que estamos trabajando con la gente y para la gente.

“La Estructura formal de los procesos laborales libera energía para dedicar a aspectos más creativos; permite transformar el conocimiento tácito en explícito; contribuye al desarrollo del conocimiento sobre los procesos; facilita el otorgar feedback. Entre su principal desventaja es limitar el aprendizaje” (Ellström, 2001). Como bien señala Moore (2008), el *“poder en las organizaciones no es simplemente una herramienta para que la gente haga*

cosas, es también un instrumento para permitir a la gente aprender cosas” (p. 127).

Luis González en su escrito publicado por la revista Eleuthera llamado Humanismo y Gestión Humana (2007) menciona la propuesta de McGregor relacionada con las Teorías Organizacionales las cuales *“muestran un camino recorrido en la búsqueda de dos propósitos fundamentales: mejorar las condiciones de trabajo para las personas y garantizar la productividad de las organizaciones.”* Estas dos como un grupo enfocado en determinar la forma en la que está siendo visto el Ser humano desde su rol de trabajador, muy en concordancia con lo que refiere Mary Parker Follet (2000), el cual *“consideró que la administración debe encaminarse a reconciliar a los individuos con el conjunto de la organización.”*

PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL EN COLOMBIA

Después de hacer un breve recorrido en las teorizaciones que han tenido más importancia a lo largo de la historia para llegar a conformar lo que hoy bien conocemos como Psicología Organizacional., encontramos que si bien, la psicología ha logrado posicionarse en los contextos organizacionales hay una marcada tendencia hacia el centrarnos en la calidad de vida de cada uno de los trabajadores dentro de la organización y la forma en la que estos, desde estas mismas condiciones, pueden llegar a ser productivos laboralmente.

La Psicología Organizacional en Colombia viene siendo participe en las diferentes empresas por la forma en la que se evidencia la gestión de los diferentes procesos que permiten la eficacia de los empleados, áreas y organización, direccionados al cumplimiento de metas y objetivos empresariales sin dejar de lado el papel fundamental de la Psicología en las empresas el cual debe ir direccionado hacia la búsqueda de la Salud Mental en la organización como totalidad y que a su vez proporcione de forma indirecta equilibrio entre la vida personal y profesional de todos los empleados que la conforman sin dejar de lado la importancia de que estos tengas reconocimientos a partir de las labores que realiza dentro de la misma:

Carrillo (1990) hace referencia a La participación como “la mejor vía en la implantación del cambio”, y se apoya de la mención de Cárdenas (1992); “en

tanto los integrantes de la organización ven reflejados sus aportes y expectativas en la conceptualización del cambio, mayor será su compromiso en el cumplimiento de las metas.”

Las Organizaciones son un contexto y al mismo tiempo un medio, como lo afirma Londoño, H. (2013) *“es el logro de la proyección social, la cual, en interrelación con las demás funciones básicas, debe cumplir la empresa en, por y para el área humana de su cobertura, como gestora de desarrollo social y de mejora constante de la calidad de la vida”* y el fin indiscutiblemente no se puede limitar al desarrollo de la Organización de forma individual y que los empleados no puedan asegurar en un futuro inmediato su estabilidad personal, con empleos bien remunerados y puedan tener movilidad social pertinente.

Perilla - Toro y L. Gómez - Ortiz en el Año 2017 en su artículo de investigación se centra en observar la *“Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder”* logra encontrar que:

... confirmar la relación ya establecida en otras latitudes del estilo de liderazgo transformacional y la satisfacción laboral con muestras de países en desarrollo, en los cuales se considera que podría haber una percepción distinta del liderazgo transformacional por parte de los seguidores y, por lo tanto, una relación diferente o inexistente con este indicador de bienestar, debido a los valores culturales propios de estos países... Finalmente, analizar el papel de la confianza en el líder como mecanismo mediador en estas relaciones.

Por otro lado, en el artículo *The Structure of Occupational Well-being: A Study Among Dutch Teachers* publicado por Van Horn et al. En el año 2004:

... También quiso establecerse la relación de este estilo de liderazgo y otros indicadores de salud y bienestar de los empleados, específicamente bienestar y malestar psicológicos, para considerar una visión más amplia y multidimensional del bienestar ocupacional que incluyera factores afectivos, motivacionales y comportamentales.

Debemos, también lanzar una mirada al punto de partida, más objetivo, que tiene la Psicología Organizacional, y es el dedicarle toda la energía a la comprensión de que un

contexto laboral, las vivencias del trabajador dentro del mismo, y el comportamiento del trabajador dentro de su entorno laboral, hacen parte de la construcción de ambientes laborales correctos para el desarrollo de potencialidades.

ROL DEL PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL EN COLOMBIA

Lo anterior logra hacernos dar cuenta que de un tiempo para acá se ha logrado dar una perspectiva diferente y real, distinta a la que se tenía en tiempos atrás, y buscar dar claridad desde el deber ser del Psicólogo en el campo de las industrias, empresas u organizaciones, tal como lo refiere Héctor Londoño en el Libro Teoría del Desarrollo Humano y Organizacional (2013):

El psicólogo organizacional ayuda a la organización empresarial en la concepción de sus objetivos básicos: crecimiento evolutivo. Supervivencia, productividad, proyección social y protección del ambiente, a partir de la conceptualización de su realidad, asesorando en la definición de su filosofía, dentro de un marco eminentemente humanista-científico. Retroalimenta el idearium de la empresa mediante la explicación teórica de la problemática humana de la producción y del servicio, valiéndose de la investigación científica, aplicada permanentemente a la realidad interna y externa de sus estructuras. (Londoño, H. 2013)

Cabe mencionar que desde esta propuesta de investigación logramos percatarnos de que múltiples organizaciones a nivel internacional se enfocan en el estado y comodidad de la persona en el mundo laboral teniendo en cuenta todos los modelos de intervención psicoterapéutica mencionados por Londoño, H. (2013):

Estudio analítico del trabajo, selección científica del personal, evaluación científica del trabajo, evaluación científica de los méritos en el desempeño, capacitación integral, motivación y dinámica grupal, clínica organizacional, salud e higiene mental, investigación de usuarios.

Es importante resaltar que el psicólogo organizacional debe poseer competencias que vayan en pro del mejoramiento de la organización, que tengan la capacidad de entender

el contexto empresarial y el sector industrial en el que se posiciona la empresa. A su vez es importante que se fortalezcan otro tipo de habilidades:

Montealegre, R (2003) Para lograrlo debe desarrollar;

- ✓ *Liderazgo: habilidad para convocar a las personas y equipos de trabajo, generando credibilidad e integración con el fin de alcanzar los objetivos del negocio.*
- ✓ *Comunicación: Habilidad para compartir información oportuna, confiable y necesaria en los diferentes niveles organizacionales.*
- ✓ *Trabajo en Equipo: habilidad para construir y consolidar equipos de trabajo orientados al logro y comprometidos con la organización.*
- ✓ *Flexibilidad y Adaptación al cambio: responder con efectividad y flexibilidad a los cambios del entorno reflejando el ritmo de trabajo que se da al interior de la organización, expresado en decisiones oportunas, metodologías innovadoras y la solución eficaz de problemas.*

Indagando un poco sobre el objetivo principal de la Teoría del Engagement, cuyo concepto traducido al español significa *Compromiso* y es utilizado generalmente para hacer referencia a la forma en cómo las personas se implican emocionalmente con un lugar, producto o marca. Y que a partir de estos procesos organizacionales es de donde surgen estudios más complementarios acerca de los comportamientos dentro de la organización, los aprendizajes que se adquieren dentro de esta, los factores que motivan al empleado, las satisfacciones del trabajador, y su vez también surgen temas de interés que deben ser abordados como la fatiga, el estrés, el desempeño, que se ligan a esos factores que potencian o frenan el despliegue de las funciones asignadas dentro del trabajo:

... evaluar los niveles de engagement en el trabajo en las organizaciones ubicadas en la Ciudad de México, usando pruebas estandarizadas, para determinar su relación con la ocurrencia del Síndrome de Desgaste Ocupacional (SDO), la socialización organizacional (SO), y la resiliencia psicológica. El análisis de trayectorias mediante ecuaciones estructurales tuvo buen ajuste al modelo y arrojó relaciones causales entre las diferentes variables, específicamente, estábamos interesados en ver si la SO y la

Resiliencia influyen en la ocurrencia del engagement el cual mostró un buen ajuste a los datos y sugirió que estos afectan positivamente al engagement en el trabajo y se comporta en forma positiva y opuesta al SDO.

El cual es válido mencionar ya que es un programa que permite que generar un compromiso eficaz desde lo requerido por la misma organización desde la totalidad que implicaría tener a personal bajo un cargo y que de esta forma el psicólogo puede potenciar aquellas competencias que le exigen desde las prácticas del rol.

Según Moñino, R (2003) el psicólogo organizacional requiere competencias para adelantar los procesos de Gestión de Selección, Gestión del Desempeño, Formación, Planeación del Desarrollo, Compensación y Salarios, Gestión del Cambio y de la Cultura Organizacional, Utilización de Redes y Nodos de trabajo, Manejo de Indicadores de Gestión.

Desde acá, partimos desde la construcción mental que se ha venido configurando, a lo largo del tiempo, en donde no está la claridad de que a la Psicología Organizacional no se le deben asignar funciones desde la administración viva o incluso desde la economía, es claro que se deben identificar y reconocer en el ámbito laboral y vivirlas en su medida. Es más bien un trabajo fundamental en el desarrollo del potencial humano, y donde la formación del Psicólogo debe ser la principal y que cumpla una función de puente para el trabajador, desde la conciencia y responsabilidad de sus capacidades lejos de convertirse en una máquina, capaz de guiar a los empleados en el descubrimiento de ellos mismos.

ROL DE LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL EN COLOMBIA

Tal vez desde esta postura se estén lanzando luces de la gran crisis o punto de quiebre por el que, me atrevería a decir, viene cruzando el campo de la Psicología Organizacional ya que se está llevando a un segundo plano el caso de miles de trabajadores con grandes niveles de estrés, desgastados, deprimidos, abusados, acosados y otros casos a los que se nos limita a atender dentro de las organizaciones, ya que generan gastos o se vuelven recursos humanos ya obsoletos que no lograrían aportar a la organización en los grandes procesos de producción, y en su lugar, asumir con su práctica profesional y todas las investigaciones que han sido realizadas, la tarea de establecer el fin último de la

Psicología en las Organizaciones pensando en el desarrollo Integral de las personas, tal y como lo postula Héctor Londoño desde su teoría

RH: DO = DO: 1/2 SOCIAL "El Recurso Humano es al desarrollo de la Organización como la organización desarrollada deberá serlo al desarrollo del área social y geográfica de su cobertura".

Los Psicólogos Organizacionales sin importar desde qué Sistema Psicológico se desenvuelven se enfrentan a nuevos desafíos, ya se vuelve pertinente que empiecen a dirigir su quehacer hacía, lo que menciona Londoño, H. (2013) como *“la concepción, definición e implementación de políticas que propenden por el desarrollo organizacional a través del desarrollo metódico, gradual y sistemático de sus Recursos Humanos”* y estudiar el desarrollo humano desde todas las dimensiones personales, familiares, laborales y sociales y encontrar caminos que permitan orientar el desarrollo integral de los trabajadores.

Héctor Londoño al darnos una definición del rol que cumple el Psicólogo organizacional desde su teoría del Desarrollo Humano y Organizacional (2013), nos dice, que además de las prácticas ya antes mencionadas, la Psicología debe diseñar modelos de solución a la problemática que sean pertinentes y eficaces desde 3 pilares fundamentales:

1. **Asesoría:** *Ayuda a la empresa en la concepción y definición de su filosofía, sus políticas y objetivos organizacionales básicos.*
2. **Investigación:** *Conceptualiza y explica la causalidad y la interdependencia de las variedades organizacionales propias de la problemática de las relaciones de los binomios*
 - *Hombre – Trabajo*
 - *Hombre – Grupo*
 - *Hombre – Organización*
 - *Organización – Medio Social*
3. **Aplicación:** *Resuelve problemas en la organización, diseñando, adaptando y aplicando por medio de modelos científicos de solución Psicoterapéutica a la frustración laboral propia del subdesarrollo*

Para hablar un poco más acerca de cuáles son las prácticas que le competen al Psicólogo Organizacional tenemos en cuenta los Modelos de Intervención Psicoterapéuticos también mencionados por Héctor Londoño Sáenz. El primer modelo es la Selección Científica del Personal el cual *“se centra principalmente en un conjunto de técnicas y procedimientos para entregar un diagnóstico de ubicación adecuado de acuerdo con las demandas reales de la organización y el potencial del trabajador.”*

El segundo modelo mencionado por Londoño H. (2013) es el de la Evaluación Científica del Trabajo la cual *“busca definir de una manera clara y confiable el rango de dificultad de un puesto de trabajo para el empleado.”*

EL tercer modelo, es la Evaluación de los Méritos del Personal el cual *“califica objetivamente el nivel de aptitud del trabajador al momento de cumplir con lo exigido en su labor y que a su vez el trabajador tenga apertura para recibir retroalimentaciones acerca de su proceso dentro de la organización.”*

El cuarto Modelo de Capacitación Integral y el quinto Modelo de Motivación se observa como un *“proceso sistemático y activo dentro del cual el hombre se prepara para hacer y llegar a hacer por medio del desarrollo de las potencialidades, habilidades, destrezas necesarias para el desarrollo efectivo de su trabajo.”*

El sexto Modelo de Salud e Higiene Mental centrado en *“evaluar los procesos internos de la organización las causas principales causales de síndromes de estrés, frustración laboral que inhibe el crecimiento evolutivo del hombre en el trabajo.”*

La Psicología Organizacional desde este trabajo central debe posicionarse desde el rol que permite el desarrollo y el cumplimiento de forma estratégica de procesos laborales en relación con las relaciones humanas y sociales que se evidencian en este contexto, ya que desde esas miradas globales de las dinámicas internas con las que construyen la organización como totalidad.

MÉTODO

Partiendo de las preguntas ¿Cómo está siendo visto el Psicólogo organizacional en la actualidad desde las prácticas laborales? ¿Se le está dando la real importancias al psicólogo dentro de las organizaciones? se empieza la búsqueda en diferentes artículos de

investigación pertinentes para revisarlos e identificar que se está escribiendo contextualmente desde la labor de psicólogo organizacional en Colombia y de esta forma poder recolectar esa información y desglosar una serie de respuestas que nos permitan acercarnos más a la realidad que se vive actualmente en Colombia alrededor de la psicología en el mundo laboral, también es válido mencionar que se hace pertinente identificar cuáles son los pensares y los puntos de vista de psicólogos organizacionales de Colombia frente a su rol y praxis en las diferentes organizaciones.

Se realiza, en un principio, por medio de revisiones teóricas junto con diferentes artículos vinculados a investigaciones dentro de Colombia que de alguna forma trabajan y argumentan desde los diferentes referentes teóricos cual es el rol y las prácticas, dentro de las diferentes organizaciones, del psicólogo organizacional (Anexo 1). Esta mirada a la literatura reciente sobre Psicología Organizacional, sumado a entrevistas realizadas a psicólogos organizacionales vinculados a empresas del país, dan cuenta de un perfil no muy definido desde el quehacer profesional y por consiguiente una especificidad disciplinar confusa para la Psicología Organizacional. Como lo menciona Acosta, C. (1999) en su artículo “La Psicología Organizacional en Colombia - Periodo 1980-1999” de la Universidad Nacional de Colombia.

“El análisis se enfoca en el concepto de Psicología Organizacional, es decir, en el conjunto de conceptos, herramientas y actividades provenientes de la Psicología, que tienen por función apoyar los procesos de ingreso, permanencia y retiro de las personas que trabajan para una organización.”

A partir de esto se logra encontrar, que en un primer momento, los artículos seleccionados muestran prácticas de formadores en pro de los empleados que permiten la movilidad por las diferentes áreas dentro de la organización manifestando así, que los empleados puedan adquirir experticia dentro de la organización movilizados en otros campos de conocimiento; los psicólogos organizacionales, también son vistos como educadores en cuanto a que, según lo menciona Zarate (2014)

“La psicología en las organizaciones proporciona los estímulos para un proceso de aprendizaje adecuado, ya que se centra en que el medio externo esté en aptitud para el desenvolvimiento de las tareas diarias de cada

empleado, y teniendo presente que según el sector al que pertenece cada organización está sometida a diferentes exigencias. El laborar en un tipo de trabajo que se caracteriza por enfrentar un continuo cambio y/o una gran competencia externa, significa tener una mayor posibilidad de aprender por la necesidad de afrontar dichas demandas. En medio ambientes estables y menos competitivos la necesidad para aprender será menor.”

Los psicólogos organizacionales se reconocen, a su vez, como supervisores enfocados en que factores como “la Supervisión y el Liderazgo” son fundamentales para que:

“... el proceso de aprendizaje de los trabajadores, “por su posición privilegiada al tener una visión más amplia de los objetivos de la organización, y disponer desde el ámbito de sus funciones, la distribución de tareas, la facilitación de recursos, el otorgar recompensas, y servir de modelo conductual a los demás” (Solf, 2008, p. 79).

Nos damos cuenta que realmente, debajo de esa máscara de empresa humana, sigue importando la producción mucho antes que el trabajador, y que realmente estas estrategias de enseñanza, tienen unas letras pequeñas, centradas en reforzar puestos para que las cifras no bajen, para que la producción no se vea afectada. Se nos hace creer que estamos desarrollándonos, que estamos aprendiendo, que tenemos lo que necesitamos para sobrevivir, que estamos cómodos dentro de esa zona de confort ya que la misma organización me brinda lo necesario para satisfacer esa escala de necesidades de la que tanto nos habla Maslow.

Es necesario tener presente que *“aprendizaje es a la vez un proceso individual y social” (Illeris, 2011)* para esto, el Clima social no es un factor tan evidente entre la calidad de las relaciones interpersonales y el aprendizaje:

“El poseer redes de apoyo social disminuye los niveles de estrés (House, 1981), y esto a su vez facilita el aprendizaje.” Illeris (2011) afirma que el “estrés y tensión también influyen en las posibilidades de aprendizaje, porque los individuos afectados tienen menos tiempo y energía para aprender” (p. 35). La transferencia del conocimiento de una persona a otra,

también se “facilita en la medida que los involucrados se perciben mutuamente como “socios”, Lucas & amp; Ogilvie (2006).”

La revisión en esta parte nos deja cantidad de preguntas, ya que nos damos cuenta que se centran en mostrar organizaciones totalmente “perfectas”, centradas en el desarrollo y crecimiento de las personas, del personal, del trabajador, organizaciones sistémicas, en donde la producción deja de ser el centro como años atrás se resaltaba desde la psicología industrial.

DISCUSIÓN

Para adentrarnos a hablar un poco más en materia desde los procesos y prácticas que se deben cumplir desde el ejercicio como psicólogos organizacionales en Colombia debemos, inicialmente, empezar a hablar desde una postura centrada en el ser humano como tal, sin perder de vista la palabra Desarrollo, que, desde su gran concepto, resalta el hecho, de que se debe abarcar tanto al hombre como a la organización.

Pareciera que las dinámicas que se promueven dentro de la misma escuela de Psicología pasarán a un segundo plano al estar frente al mundo laboral, y que por el contrario nos adentramos a un mundo donde las organizaciones nos ciegan ante la grandeza de estas empresas, la forma como se nos muestra desde afuera y tendemos a volvernos sumisos ante aquel territorio explorado por personas de poder. Nos olvidamos que *“El ser humano no es un engranaje más en el proceso de producción”* (González, L. 2007)

El ser humano desde su innegable tendencia a crecer y desarrollarse se vuelve completamente ciego ante aquello que lo hace feliz, desde su instinto de supervivencia adquiere hábitos que contradicen su propósito inicial, se conforma con lo que le ofrece el medio para así, suplir las exigencias del mismo, como decían Byung Chul – Han en el libro *La expulsión de lo Distinto* “El sujeto que, viéndose forzado a aportar rendimientos, se vuelve depresivo en cierta manera se muele a palos o se asfixia a sí mismo.” Olvidándose así de aquello que lo vuelve humano, las pasiones, el amor por lo que es y por lo que hace, tomando a Chanlat (1995) “El amor por el trabajo bien hecho y su inserción dentro de una obra colectiva conduce a la toma de conciencia de que es imposible disociar el dominio en su campo profesional de la búsqueda espiritual de la persona y que no podemos acercarnos a este ideal sin beneficiarnos de la ayuda de personas experimentadas.”

Y es desde esta postura, es donde iniciamos la discusión centrada en aquella pregunta inicial, pregunta que en la medida en que nos vamos acercando a darle un respuesta concreta, logramos darnos cuenta que quizás una parte de esta situación no sea sólo teórica, sino que vaya un poco más allá, viéndolo desde la perspectiva, el ¿Qué estamos haciendo nosotros, para posicionarnos como es debido, en este contexto?

Sintiera que desde la escuela sabemos que es lo que tenemos que hacer, más no tenemos claridad de la forma en la que debemos actuar en estos contextos empresariales, ya que es evidente que, citando este fragmento “...a partir de un determinado momento, la producción ya no es productiva, sino destructiva...” (Byung Chul – Han) nos volvemos, de nuevo, máquinas totalmente que deben asumir funciones para las que no estamos destinados y nos negamos a decir “No” porque debemos mantener el trabajo, porque debemos comer, debemos pagar deudas, y nos negamos, también, a la posibilidad de implementar nuestras prácticas, esas prácticas que desde antes, ya hemos venimos mencionando, a las necesidades de la organización, nos da temor hacer las cosas de forma más dinámica sin perder de vista la teoría, nos genera temor cambiar las estructuras y salirnos de lo cotidiano, de la zona de confort. Nos olvidamos que “El oficio incluye una forma de sabiduría que da un sentido profundo a los gestos más corrientes y que muestra que cada detalle es importante, que permite mantener un equilibrio entre lo universal y lo singular, lo general y lo particular, lo abstracto y lo concreto, lo individual y lo colectivo, la tradición y la novedad, lo ideal y lo posible.” (Chanlat, 1995).

CONCLUSIONES

A lo largo del proceso de realización de este documento se expuso una mirada amplia no solo centrada en el rol que realizamos como Psicólogos sino que también nos paramos en la perspectiva desde el rol que se cumple como trabajadores de la Psicología en una Organización. A partir de esto tomamos un referente importante por lo cual es importante no olvidarnos de las palabras de Londoño, H. (2013) “el Psicólogo Organizacional ayuda a la organización desde el crecimiento evolutivo.”

Se inicia haciendo un recorrido histórico alrededor del papel que ha venido cumpliendo la psicología en las organizaciones en el mundo industrial y empresarial, reconociendo que se han dado grandes pasos desde que se tuvo ese primer encuentro y

contacto directo, en esta área, tanto en Colombia como en el mundo. Para vislumbrar un poco más lo que refiero con mi postura, traemos de nuevo a Héctor Londoño que al darnos una definición desde su teoría del Desarrollo Humano y Organizacional (2013), habla de que *“el Psicólogo organizacional ayuda a la organización empresarial en la concepción de sus objetivos básicos: crecimiento evolutivo, supervivencia, productividad, proyección social y protección del ambiente, a partir de la conceptualización de su realidad, asesorando en la definición de su filosofía.”*

A partir de lo anteriormente mencionado, nos adentramos a identificar de qué forma, desde esa postura que se nos propone, empieza a jugar el rol del psicólogo enfocado en las organizaciones, y la forma en la que, a partir de las exigencias del contexto nos vamos enfocando en el trabajo que requiere el hacer parte de un equipo de personas que caminan en pro de mantener en pie una empresa como totalidad. Identificamos también las dos caras de la moneda, por un lado, el centrarnos en un trabajo de simple fabricación en maquinaria humana que simplemente debe cumplir con un número estimado de productos diariamente, semanalmente, mensualmente, semestralmente, anualmente; todo esto con remuneraciones básicas que no alcanzan a suplir una 4 parte de las necesidades esenciales.

Al pasar el tiempo, y tras algunas revoluciones, cambios y transformaciones logradas por el hombre, saltan a la luz giros importantes en la forma como debe ser visto el trabajador y todo lo que este trae consigo mismo como lo es el contexto familiar, personal, económico. Abordando un poco este foco principal, según Jean-Françoise Chanlat, distingue cinco niveles estrechamente ligados: el individuo, la interacción, la organización, la sociedad y el mundo y que el reconocimiento de estas dimensiones olvidadas del individuo en la organización, también llamadas las caras ocultas de la administración.

Sustentando lo anterior se compilaron una serie de estudios científicos los cuales nos permiten darle una respuesta aproximada a la pregunta con la que se inicia la construcción de este documento. A partir de esto se logra encontrar, que en un primer momento, algunos de los artículos seleccionados muestran prácticas, además de las comúnmente conocidas, cumplen a su vez la función de formadores en pro de los empleados que permiten la movilidad por las diferentes áreas dentro de la organización

manifestando así, que los empleados puedan adquirir experticia dentro de la organización movilizadas en otros campos de conocimiento.

A partir de esto se logra concluir entonces, que el Psicólogo organizacional se para desde una postura mucho más adaptativa, en donde la mayoría de los casos, se ve obligado a cumplir con un solo propósito, el de seleccionar, contratar, evaluar, capacitar; acciones que se vuelven un poco mecánicas al pasar el tiempo, las cuales me arriesgaría a decir, les perdemos el verdadero sentido, el verdadero valor y lo dejamos de hacer desde la pasión e implícitamente nos convertimos en esas máquinas de las que hablábamos tiempo atrás, como lo decía Jean-Françoise Chanlat se concluyó que las dimensiones olvidadas eran las siguientes: “La naturaleza genérica y singular del ser humano, su carácter activo y reflexivo, el uso de la palabra, la vida afectiva, la producción simbólica, la concepción espacio-temporal, la alteridad como proceso de construcción del individuo”. (Zapata, 1995).

Nos enfocamos en la producción por masas, mas no en las personas que hacen parte de todo este proceso de construir organizaciones sistémicas, y desde acá tomamos el planteamiento de Londoño, H (2013) que nos dice que “la psicología científica humanista a la psicología empírica tradicional acerca del conocimiento para desligar a la psicología del problema epistemológico concerniente a la filosofía y ubicar el conocimiento como problema psicológico, en formas del saber en la mente humana, se formuló una hipótesis de trabajo que permitiera mediante su verificación en la realidad del proceso enseñanza-aprendizaje, identificar, definir y explicar los pasos de los subprocesos mentales concurrentes en el fenómeno de la aprehensión del saber esencial para la creatividad y la excelencia.”

Y desde este pensamiento científico y analítico es donde Londoño, H (2013), vuelve y nos hace reconocer que el Estudio analítico del trabajo, selección científica del personal, evaluación científica del trabajo, evaluación científica de los méritos en el desempeño, capacitación integral, motivación y dinámica grupal, clínica organizacional, salud e higiene mental, investigación de usuarios, son las verdaderas funciones que debemos cumplir, y no desde el hacerlas por hacerlas, es practicarlas desde su verdadero objetivo.

BIBLIOGRAFÍA

1. Enciso Forero, E., & Perilla Toro, L. (2015). Visión retrospectiva, actual y prospectiva de la Psicología Organizacional. *Acta Colombiana De Psicología*, Pág. 5 – 22
2. Escobar Valencia, Miriam (2005). Las Competencias Laborales: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones? *Estudios Gerenciales*, 21 (96), Pág.: 31-55. Retrieved March 19, 2019
3. Han, Byung-Chul (2017): *La expulsión de lo distinto*, Barcelona: Herder.
4. Landy & Jeffrey (2005) Libro “Psicología Industrial: Introducción a la Psicología Industrial y Organizacional.” publicado por: McGraw-Hill, México Pág. 127
5. Londoño, Héctor. (2013) *Manual de Introducción a la Teoría del Desarrollo Humano y Organizacional, fundamentado en la Sinergia Motivacional y la Productividad*. Centro de Publicaciones Universidad de Manizales, Pág. 155 – 160.
6. González López, Luis (Junio, 2007) *Humanismo y Gestión Humana: Una Perspectiva de Interpretación para el Trabajo Social Aplicado al Campo Labor*. *Rev. Eleuthera*. Vol. 1. Pág. 42 – 63
7. Perilla Toro, Lyria Esperanza. y Gómez Ortiz, Viviola. (Agosto, 2017) *Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder* *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Volumen 33, Issue 2, Pág. 95 – 108.
8. Muñoz, R. (2011) *Alain Chanlat y el Humanismo y la Gestión, ¿Una síntesis imposible? Formar en Administración. Por una nueva Fundamentación filosófica*. Bogotá, EAFIT, Siglo del Hombre Editores.
9. Rosales Ricardo, Yury & Rafael Rosales Paneque, Fredy. (2014). *Towards a two-dimensional study of burnout syndrome in college students*. *Ciencia & saúde coletiva*. Associação Brasileira de Pos - Graduação em Saúde Coletiva.
10. Solf, Arturo (2003). *Desarrollo Organizacional desde la perspectiva del aprendizaje*. *Avances de Psicología*, UNIFÉ, Octubre. Pág. 79
11. Solf, Arturo. (2006). *Motivación Intrínseca Laboral y su relación con las variables de personalidad Orientación a la Meta y Tesón*. *Persona*, 9, Pág. 111 – 126

12. Solf, Arturo. (2007). La Organización que Aprende y su aporte al proceso de cambio. Personal, 10. Pág. 29 – 47
13. Solf, Arturo. (2008). La supervisión centrada en el aprendizaje como ventaja competitiva. Avances en Psicología, UNIFÉ, 16 (1), Pág. 69 – 85
14. Solf, Arturo. (2014). El Psicólogo organizacional como facilitador del aprendizaje: Su rol principal. Organizational psychologist and facilitator of learning: its main role. Avances en Psicología. 22. Pág. 29 – 48.
15. Villavicencio-Ayub, Erika & Jurado Cárdenas, Samuel & Valencia, Alejandra. (2015). Engagement y síndrome de desgaste ocupacional: su relación con la socialización organizacional y resiliencia psicológica. Journal of Behavior, Health & Social Issues.
16. Zapata, A & Rodríguez, A. (2008) Libro Cultura Organizacional. Universidad de Valle. Facultad de Ciencias de la Administración.

ANEXO 1 (Documento Adjunto)

Autores	Año	Título
Ernesto A. Álvarez I. Jean P. Gómez	2004	<i>Competencias requeridas por el mercado laboral Chileno y competencias actuales de estudiantes de psicología con orientación organizacional, en una universidad privada.</i>
Maria Alejandra Gómez Velez	2015	<i>Sobre la psicología organizacional y el trabajo en Colombia</i>
Orozco E, López E, Zuleta P, López D, Giraldo M, Gómez M , Molina A, Álvarez A, Valencia L, Ramírez B & Páez A	2013	<i>Rol del psicólogo en las organizaciones</i>