

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN CALIDAD DE VIDA LABORAL

TRABAJO, ORGANIZACIÓN Y EL ROL DEL PSICÓLOGO

CRISTHIAN GREGORIO TIRADO MORENO

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE PEREIRA
FACULTAD CIENCIAS HUMANAS SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
PEREIRA
2011**

Contenido

Introducción	4
1. Conceptualización del trabajo	5
2. De las organizaciones	10
3. El psicólogo en la organización.....	13
4. Conclusiones.....	16
5. Referencias	19

Resumen

El presente artículo, retoma elementos desde el desarrollo de la categorización del trabajo, para intentar comprender, la manera en que los distintos desarrollos y transformaciones a lo largo del tiempo, han traído consigo nuevas exigencias y retos para las organizaciones de hoy, las cuales han permitido a su vez, la metamorfosis de las sociedades y con ello, la generación de diversos paradigmas representativos que exponen las distintas maneras de concebir la organización. Por ello el profesional en psicología organizacional debe tener la capacidad de identificar estas evoluciones, permitiendo la planeación de nuevas modalidades en torno a la evaluación, diagnóstico e intervención, para desarrollar desde su que hacer, tanto a empleadores, como empleados, mecanismos que accedan al ajuste y adaptación en las sociedades actuales, desde aquí, también la manera en que el empleo y la empleabilidad, hacen parte activa en la comprensión de estas dinámicas alusivas a las transformaciones organizacionales, así como también el rol que desempeñará el psicólogo, teniendo en cuenta cómo las organizaciones no son solo recurso, sino también como afirma Vargas (2003) “comunidades de aprendizaje” (p.37), razones por las cuales la cultura desde luego cumple un papel importante.

Palabras clave: Trabajo, organización, psicólogo organizacional, empleabilidad, cultura

Abstract

This article takes elements from the evolution of work classification, to try to understand the way in which the various developments and changes over time, have brought new demands and challenges for organizations today, which turn has enabled the metamorphosis of society and thus represent different paradigms are generated that expose the different personalities of the organization, so for professional and organizational psychology, to identify these changes will allow the planning of new methods, allowing develop both employers and employees, skills that enable them to adjust to changes from employability. Everything to intervene in such processes of transformation, taking into account how organizations are not only resource but also as stated in Vargas (2003) "learning communities " (p.37), reasons why the course meets culture an important role.

Keywords: Work organization, organizational psychologist, employability, culture.

Introducción

Los distintos desarrollos y transformaciones en las sociedades actuales, tales como los avances tecnológicos, el advenimiento de la globalización, entre otros, han traído consigo, cambios significativos en la estructura económica, social y cultural. Esto a su vez guarda relación con las evoluciones que se gestan desde las organizaciones, las cuales hacen parte también de dichas sociedades. Es por ello que Palenzuela (1995) afirma como: “las nuevas organizaciones, para enfrentar estos nuevos paradigmas, deben visualizar estos contextos desde posturas de aprendizaje, con el fin de elevar la potencialidad en las personas que la conforman y de este modo adaptarse a dichos cambios” (p.24). Bajo esta perspectiva, crear ambientes de trabajo propicios, impulsaría al crecimiento del personal que conforma las organizaciones. Pero esto no ha sido siempre así, pues el concepto de trabajo ha variado a lo largo del tiempo.

Inicialmente se parte de la etimología que se esconde tras la palabra “trabajo” la cual resulta de una derivación en torno a una “acción de tortura medieval cuyo nombre en latín se pronunciaba como: Tripalium(tres palos), posteriormente esto evoluciona a un sinónimo que se relacionaba principalmente con lo referente a torturar o torturarse, para posteriormente en castellano tipificar “trebejare” dando significado a la acción es esforzarse”(Aldao, 1984, 19).

Desde esta óptica “el trabajo emerge como un elemento que mediante la producción, supone un intercambio de bienes y servicios para satisfacer las necesidades humanas” (Warr, 1993,10). En la actualidad, los conceptos de trabajo y organización, exigen nuevos modelos para un abordaje teórico, así como novedosas estrategias de intervención, que provean una mejor comprensión a las demandas que se plantean, es por ello que Salgado y Péiro, (2008) plantean: “la necesidad de una intervención en psicología del trabajo y de las organizaciones a partir de un diseño que vaya acorde de los cambios contemporáneos para intervenir e influir sobre la realidad social” (p.4).

Con lo anterior, es indispensable tener en cuenta, como estos cambios, tendrán mucha más probabilidad de éxito, cuando existen procesos de facilitación desde los actores que configuran la

organización. Pero también es importante considerar lo que se provee desde la cultura, pues esta, permite una interacción donde se producen y reciben significados, los cuales a su vez generan sentidos. Por ello el ámbito laboral, permitirá de alguna manera distintas formas de interacciones sociales. Es aquí donde el psicólogo en la organización, debe generar estrategias para suplir las necesidades y poder adaptarse a aquellos cambios que provienen desde luego de nuevos modelos de cultura, y a su vez de organización.

Por tanto los valores, las creencias, así como las ideologías, tendrían un significado común para las personas que conforman una organización, permitiendo esto también identificar la base del comportamiento de los individuos que la conforman, con ello desde lo que expresa Palenzuela (1995) “los elementos culturales dan sentido a la conformación del esquema organizacional” (p.27) es por lo anterior cómo se puede considerar la cultura, la sociedad y la organización, resultados de cambios, producto de las transformaciones que se han ido imponiendo desde la necesidad en la historia.

Con el advenimiento de estas transformaciones, desde la cultura, la sociedad y la organización, surge el protagonismo del psicólogo organizacional, como agente dinamizador y facilitador en dichos procesos cambiantes, pues se fija principalmente en el estudio del comportamiento individual y colectivo, al interior de una organización, al igual que el modo de relacionarse y cómo se establecen a partir del trabajo, la cultura, el empleo, los procesos que se gestan para adaptarse de una manera más objetiva y eficaz, a los cambios que convocan nuevos retos desde la organización. En este orden de ideas según lo que plantea Petit (1984) el psicólogo en la organización “promueve una función de adaptación social” (p.248) de los individuos en la sociedad y de los individuos en la organización.

1. Conceptualización del trabajo

Desde antaño, el trabajo ha sido considerado como un factor importante en la conformación de las sociedades. En la actualidad las personas desempeñan funciones o en otras palabras, trabajan

en disímiles contextos y bajo distintos parámetros y condiciones de trabajo¹, estos con retribuciones voluntarias, involuntarias entre otras.

Dicho de otro modo, esta conceptualización ha sido transformada y resignificada a partir de los diferentes cambios sociales, económicos y tecnológicos que de igual manera configuran los contextos donde el “trabajo” ha cobrado vital relevancia. Es por ello que inicialmente, se definirá según Warr (1993) como: “toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo” es en este orden, donde el “trabajo” es considerado como un medio importante en el establecimiento de las relaciones al interior de las sociedades, “produciendo bienestar en torno a la salud física y mental”(p.9).

Es aquí donde Warr (1993) expresa de la siguiente manera lo alusivo a lo que compete al “trabajo” como: “un medio socialmente aceptable para ganarse la vida” (p.10). Es por lo anterior que Parra (2003, citado en Gómez, 2006), menciona también, el carácter “saludable o lesivo que puede causar a la persona” (p.156). Por tales motivos, desde Warr, se puede establecer si existen las condiciones que permitan satisfacer no únicamente las necesidades económicas básicas, sino, de igual modo proporcionar adecuados entornos individuales y colectivos provistos para generar bienestar. Por otro lado, desde el carácter “lesivo” que propone Parra, puede estar relacionado con otro tipo de situaciones de riesgo como: fatiga, estrés, alteraciones del sueño, entre otros, que atenten contra la salud de las personas.

Ahora bien, desde las posturas Tayloristas, hasta las concepciones en las sociedades actuales, se han venido gestando, contextos que permiten colocar en perspectivas la evolución del “trabajo” a lo largo del tiempo. Desde sus etapas iniciales donde la labor requería de sudor, agotamiento, sin importar que la persona tuviese o no conocimiento, respondiendo ante las exigencias de una sociedad demandante de industria en pleno apogeo, y cuya fuente provista

¹ Este término hace referencia al conjunto de elementos que se encuentran relacionados y que pueden impactar de manera positiva o negativamente en la integridad, la salud física, mental y social de los colaboradores; comprendiendo del mismo modo factores básicos de la situación laboral del sujeto.

desde la mano de obra, siendo desde esta visión importante, según lo expresa Vargas (2003) cuando menciona que: “en aquellas épocas, se necesitaba de un trabajo que se valorizara para potenciar su dominio sobre el saber hacer del artesano”, con ello prima el hacer sobre el saber hacer, siendo entonces el modo de despojar a la persona del conocimiento de su saber hacer dándole primacía al hacer en masa. Junto con la concentración del capital y de los medios de producción.

Con el advenimiento de la fragmentación de las unidades de trabajo, mediante el análisis de tiempos y movimientos, permitieron según lo que expresa Peiró (2003) como una crítica a las posturas Tayloristas, “una organización del trabajo que ya no estaba controlada por el trabajador experto” (p.181). De aquí que la dirección, ejercía un papel directo y mayor sobre los sistemas de producción, en tanto que, a partir de este sistema de “trabajo”, las personas eran sometidas constantemente a una serie de condiciones y exigencias que finalmente resultaban inconvenientes para el bienestar y lo referido a la salud laboral.

Esto ocasionando también según lo que afirma Peiró (2003) “ineficiencia e ineficacia” en los procesos de producción. Posteriormente con el transcurrir del tiempo y los desarrollos en las sociedades, fenómenos tales como: la globalización, internacionalización, acreditaciones en calidad, competencia, la variedad en la demanda y oferta, exigían mucho mas desde las organizaciones, en la manera de cimentar y estructurar los procesos que se llevan a cabo desde lo referente al trabajo, por tanto según lo que plantea Vargas (2003) “esta conceptualización (trabajo) se reconfigura al mismo tiempo que las sociedades se transforman” (p.38). Ejemplo de ello, los cambios que afectan la industria y lo concerniente a la manera de producir, por ello desde lo anterior es válido mencionar el auge que tuvo la planeación estratégica en los años setenta, desde lo que indica Vargas (2003) en torno a: “la exacerbación de la planeación en los ochenta y noventa, con el proceso de globalización” (p.38), con esta perspectiva, todas y cada una de las transformaciones, revelan una necesidad de concebir un sistema basado no solo en la “producción”, sino también en la calidad del producto final.

Originando esto último, una mayor preocupación en las organizaciones, al tratar de generar productos también en grandes cantidades y de manera ajustada a los requerimientos y

competencias del mercado (estándares), para suplir un alto nivel y de este modo satisfacer las necesidades de la demanda. Por ello se empleaba un alto índice de exigencia en el trabajo. Lo anterior en la actualidad ha cambiado, puesto que la misma “Globalización” según Vargas (2003) “favorece procesos de exclusión” (p.38), es decir; desde este fenómeno, se abren paso a sistemas que permitan flexibilidad y que busquen reducir costos para satisfacer de esta manera también las exigencias que imperan en los consumidores.

Bajo esta perspectiva, las organizaciones desde lo relativo al trabajo, requieren personas más capacitadas, para con ello, poder suscribirse a procesos más complejos siendo de este modo, la manera como afirma Vargas (2003) el obtener de las personas una “ventaja competitiva” (p.39). Es por esto que, las organizaciones están en la necesidad de asumir nuevos retos, acompañados desde la planeación adecuada en sus procesos.

Todas estas transformaciones de carácter social, económico e industrial, traen consigo, nuevos escenarios referentes al trabajo, la economía globalizada, la tecnología, los mercados internacionales ligados también a las agresivas competencias entre las organizaciones, a partir de lo referido por Peiró (2003) “tienen un alto impacto en los procesos de configuración del trabajo y sobre las formas para organizarlo”(p.180). Con lo anterior, ya en la actualidad surgen nuevos sistemas que buscan optimizar la tecnología, la productividad y la competencia, requiriendo personas más calificadas, con conocimientos, habilidades y destrezas, que resultan importantes para un adecuado desempeño. Elementos que en un principio resultaban poco útiles, actualmente se tornan desde este punto de vista como algo indispensable.

Como ya se ha mencionado, dichas transformaciones, infieren en las actividades o roles a desempeñar en “el trabajo” desde la visión contemporánea, Peiró (2003) señala como: “el trabajo pasa de ser menos actividad física a ser sobre todo actividad mental” (p.182). Por lo expuesto anteriormente, la manera de solucionar las dificultades, de procesar la información requerida y necesaria, permite redimensionar y también visualizar el mejoramiento de la acomodación y restructuración de competencias que apunten hacia los nuevos requerimientos que exige el medio, es decir, en este punto se menciona lo referido a la ergonomía cognitiva, como materia prima y base para afrontar estos nuevos retos.

También desde lo que manifiesta Peiró (2003) “el incremento de la flexibilidad en sus múltiples formas, basadas en nuevos aprendizajes y cualificaciones” (p.182), se tornaría como un medio para optimizar sus competencias, la persona estaría en capacidad para una mejor adaptación laboral. Así mismo el aumento del trabajo concebido desde los “equipos”, provee una optimización y autonomía, distinta a las concepciones clásicas que dirigen la atención hacia una dirección y supervisión. Estableciendo de esta misma forma, como indica Peiró (2003) “equipos autorregulados y autogestionados (...) con creencias compartidas de autoeficacia grupal” (p.182).

Dentro de este marco, ha de considerarse también, cómo las tecnologías innovadoras, permiten superar barreras, relacionadas específicamente al tiempo y el espacio, redefiniendo según Peiró (2003) “el contexto físico y social del trabajo en relación con el grupo laboral, y la propia vida familiar”; así mismo en este orden de ideas, el desempeño en el ámbito laboral no es limitado a solo tener un “buen desempeño” sino tener también en consideración, otros elementos, que tienen vital importancia, “la resolución de problemas, liderazgo, autorregulación”(Peiró, 2003, 183). Todas estas evoluciones conllevan a su vez a la generación de cambios en el concepto y modo de ajustar las personas a los puestos de trabajo, cabe destacar que, estos cambios pueden ser activos o pasivos dependiendo de los contextos, es decir, no necesariamente pueden darse, según como se encuentra estructurada la organización.

Es vital, tener en consideración que la introducción de estos cambios, en las maneras de configurar la organización, el trabajo y las innovaciones de carácter tecnológico, pueden llegar a reducir los miedos percibidos por las personas, superar las dificultades y con ello según lo indicado por Peiró (2003) “conseguir que el cambio sea eficaz y también sea humano” (p.183), es por ello que, se hace necesario realizar previamente un análisis de los factores que se encuentran implicados en la “prevención, neutralización y amortización de los efectos negativos que implican estos riesgos”(p.184).

2. De las organizaciones

La organización puede definirse desde Davila como:

El ente social, creado intencionalmente para el logro de determinados objetivos, mediante el trabajo humano y recursos materiales (tecnología, equipos, maquinaria, instalaciones físicas) (...) estas se encuentran determinadas por una estructura, y cargos arreglados en unidades; orientadas a ciertos objetivos y caracterizada por una serie de relaciones entre sus componentes: poder, control, división, comunicación, liderazgo, motivación y fijación de logros y objetivos (Dávila, 1985,7)

A partir de esta definición, se podría decir que, las organizaciones son medios dinámicos, donde crecen, transforman, progresan e incluso fallecen, son sistemas abiertos, articulados por estructuras de carácter económico, político y social. Las organizaciones en general exponen cambios, estos procesos, pueden ser un foco de situaciones que afectan también el bienestar de las personas que las conforman, por ello, Peiró (2003) afirma el modo en que: “para los trabajadores (...) es causa de un deterioro significativo de su bienestar psicológico y de su salud, todas estas transformaciones, cuando impactan de manera negativa” (p.183). Desde este punto de vista, resulta vital, identificar los elementos que se tornan como un riesgo y a su vez, comprometen el bienestar psicológico de las personas en el ámbito laboral. Es por ello que, junto con la innovación y los cambios tecnológicos, por un lado “pueden llegar a mejorar distintas condiciones de trabajo (sobrecarga, ruido, posturas inadecuadas, trabajo monótono, etc.) pero por otro, acaban introduciendo nuevos riesgos” (Peiro, 2003,183). Con lo anterior, situaciones provistas como el temor a no estar capacitado, para los nuevos requerimientos de la organización, o por la reducción del personal, producto de la implementación de la tecnología, impacta de manera importante sumado a un sin número de exigencias dirigidas hacia la persona dependiendo del rol y/o del cargo que este desempeñe.

Con lo planteado hasta el momento, respecto a las transformaciones y lo que puede acontecer al impactar el bienestar de los que la conforman, resulta también importante recalcar,

como este lugar (organización) es un “componente social, donde las personas, comparten creencias, valores y supuestos que los impulsan a tener interpretaciones mutuas que refuerzan sus actos y los de los demás actores” (Vargas, 2003,34). Esto permite que bajo esta óptica, se generen contextos que cobren sentido, mediados por los objetivos determinados por medio del esfuerzo y el trabajo humano (lo alusivo desde las habilidades y conocimientos), y a través de la combinación e diversos métodos empleados (tecnología, herramientas, ayudas). Para finalmente concretarse bajo un marco de “construcción social” (Vargas, 2003,36) lo que a su vez, permite una relación entre los actores que participan para lograr los objetivos de la organización.

Es indispensable también tener en cuenta el hecho de cómo, no todas las organizaciones tienen la misma particularidad, en otras palabras, pese a que sean un espacio de construcción social, existen diferencias según Vargas (2003) “por la función, por las personas que la integran(es diferente una organización educativa a una de producción), y por los intereses que pueden ser sociales, económicos o políticos” (p.37), también pueden estar diferenciadas por el desempeño, lugar donde se encuentran o incluso por el país al cual pertenecen. Por ello surge una pregunta ¿Cómo son las organizaciones en la actualidad? he aquí uno de los interrogantes que suscita a profundizar respecto al modo en que se estructuran estas, Gellerman (1960, citado en Haller, 1980) afirma que: “las empresas, lo mismo que las personas, poseen características propias y no pueden agruparse, sin más ni más, en categorías perfectamente delimitadas, cada una de ellas es única y distinta en muchos aspectos” (p.46).

Bajo esta caracterización, la manera de cómo se configuran las organizaciones, desde muchos aspectos, es producto de una resultante de los distintos comportamientos de quienes la conforman. Desde sus procesos, y transformaciones Presthus (1982) habla específicamente de tres tipos básicos de categorizaciones organizacionales, en primer lugar desde los líderes “las fuerzas vivas” (p.47). Haciendo alusión a las “personas que poseen aspiraciones para alcanzar grandes logros desde sus puestos de trabajo, identificándose importantemente con la organización” (p.47). Es por ello que este tipo de característica, es recurrente en las personas que absorben la mayor parte de las retribuciones que la empresa ofrece como por ejemplo: sus cualidades en torno a liderazgo, pertenencia, afirmación de los valores empresariales, entre otros. Desde esta postura, se evidencia un predominio de visión organizacional desde lo que afirma

Presthus (1982) como “ni benevolente ni maligna” (p.48), es decir, primando un interés personal sumado a un deseo de conseguir seguridad y poder.

Análogamente a esta se encuentra según Presthus (1982) la segunda categorización, denominada como: “los indiferentes” (p.49) donde se ubican según el autor la mayoría de las personas que conforman la organización, apartados de la posibilidad de participar en el sistema; comparados con las “fuerzas vivas” prestan servicios voluntarios al sistema cuando se ven obligados a hacerlo, Incluso, el autor expresa que: “en el indiferente cabe la posibilidad de despreciar lo que produce” (p.49). Es por ello que a pesar de este comportamiento, “el indiferente” mantiene buenas relaciones pero con sus compañeros, siempre y cuando no lo vean como un peligro o amenaza, cabe concluir que desde caracterización no establece, distinción apreciable entre cargos, puestos de trabajo y organización, simplemente da lo que se le pide.

Finalmente se encuentran “los ambivalentes” (Presthus, 1982,49). “en vez de desempeñar sus actividades, estos siguen su propio camino y en consecuencia, es posible que queden desplazados respecto al sistema” (p.50). Esta característica muestra la imposibilidad para toma de decisiones practicas, y de cierta manera, evidencia aspectos negativos para la organización como tal, pues ni rechazan las posibilidades de éxito, ni cumplen las funciones especificas para optar por ello, es decir, se muestran con grandes intereses intelectuales pero con tendencias a presentar dificultades en las relaciones humanas, razones que concluyen en limitaciones para hacer carrera dentro de la empresa.

Con lo anterior, se puede decir que las organizaciones desde los objetivos fijados por sus miembros, poseen un conjunto de características y relaciones que determinan ese organismo social, donde sus integrantes se hayan al margen de comportamientos que determinan acciones individuales grupales, dependiendo de las relaciones de poder que cada miembro adquiere o posee respecto a los demás conformantes de la misma.

3. El psicólogo en la organización

Bajo estas caracterizaciones referidas a la configuración de la personalidad en la organización, es donde el psicólogo organizacional, desde su rol, “investiga experimentalmente, las condiciones en las que se perciben conflictos reales de intereses y la manera en que se pueden resolver” (Kirchner & Dunette, 1996,221) desde esta función el psicólogo, es en esencia un investigador, y promueve la resolución de conflictos al interior de la organización. Es por ello que desde una postura psicosociológica según Petit (1984) nombrando el “poder del psicólogo en la organización” (p.240), se llama(al psicólogo) con un motivo estratégico, pues desde su que hacer, se espera que ayude a manejar los fracasos que desde los sistemas clásicos, han permitido vislumbrar errores que conllevan a generar conflictos o discrepancias en las empresas, desde la competencia basada en la percepción que los demás tienen como buen “líder” contemplado desde una optima capacidad de escucha y análisis crítico, no desde la imposición autoritaria, sino desde la asertividad y el respeto por el bienestar de los demás.

Es importante también mencionar que desde la posición psicosociológica de Petit, el que hacer en la psicología organizacional, aboga por la generación de estrategias que favorezcan o proporcionen desarrollos y cambios, pese a que algunos actores entren en discrepancias, he aquí donde Petit (1984) menciona algunos modelos de los cuales, se apoya para afrontar estas situaciones. “el modelo del buen educador” (p.243) principalmente está enfocado hacia los roles de formación, es decir, el desarrollo de capacidades que permitirán de algún modo potenciar capacidades que permitan al individuo incrementar su desempeño. Por otro lado está el “modelo medico” (p.243) basado en la prescripción de estrategias que brindaran apoyo a las problemáticas presentadas desde algunas situaciones.

Cabe destacar también desde Petit (1984) el hecho de cómo: “estos modelos son los más corrientes en las organizaciones” (p.243). Por ello, desde una visión general, el psicólogo precisa a partir de una postura metodológica y rigurosa, alimentada por un discurso que en teoría debe ser objetivo, todo con el fin de promover una visión de organización que vaya acorde a las exigencias y necesidades de la actualidad, donde se abastece un ambiente adecuado para que las personas se

desarrollen intentando alcanzar sus metas y propósitos; aun cuando se deba tratar con disímiles estilos de actuación frente a situaciones de conflicto o tensión. Esta de igual manera favorece una visión de futuro común para todos, otro de los elementos constitutivos en el desarrollo de empresas que tengan elementos saludables, es el mantenimiento de canales de comunicación abierto de manera horizontal y vertical, para lo cual el psicólogo organizacional debe promover; todo con el fin de que pueda existir una adecuada forma de tratar algunas situaciones que permitan manejarse de manera justa y ética.

La transición de los distintos paradigmas a través del tiempo requieren de un novedoso modo de abordar los fenómenos en la organización, es por ello que Vargas (2003) expresa que: “se requiere de un abordaje, que permita transformar las pesadas organizaciones burocráticas, en organizaciones de aprendizaje” (p.37) por tanto se debería tomar en consideración que las empresas, están formadas por comunidades de personas y no por conjuntos de recursos humanos; es pues como se pretenden diseñar desde la psicología organizacional cambios estratégicos que den sentidos a través de lo que se proyecta a futuro.

Pero esto no resulta tan fácil, debido a que el psicólogo como agente de cambio, se encuentra atravesado por una realidad donde se exponen distintas situaciones de manera compleja y donde de igual forma, resulta en algunos casos difícil responder ante las necesidades que lo aquejan, es por ello que Petit (1984) manifiesta algunas de las limitaciones que surgen a partir de la vivencia de estas realidades: “por un lado las expectativas a menudo divergentes e incluso conflictivas de que es objeto por parte de los actores; el tiempo que urge sobre la intervención y el deseo de los actores de obtener resultados tangibles, la intervención en juegos de poder”(p.242).

Pero entonces ¿Cómo se planificarían las estrategias para intervenir en estos contextos? desde Goffee y Jones (2001) los elementos que se encuentran estrechamente vinculados a las nuevas maneras de comprender los fenómenos que aluden el contexto del trabajo son: “desde la globalización: las divisiones, los departamentos, las áreas, la cuales se ocupan de laborar independientemente para responder ante las necesidades” (p.129). Así mismo “los procesos tecnológicos de la información, haciendo alusión a internet, redes, mundo digital etc.”(p.130)

visto de esta manera, el contacto humano es cada vez menos debido a que las organizaciones que adquieren un modo de operación donde las personas se encuentran fuera de sus límites físicos, por medio del uso de estas tecnologías puedan comunicarse solo cuando sea necesario y de un modo eficiente.

Entre otro de los factores que Goffee y Jones (2001) expresan referidos a la comprensión de las estructuras organizacionales para alcanzar un mejor abordaje, está: “la competencia por la rentabilidad” (p.131), es decir, la obtención de la ganancia en contraste con la pérdida. Esto lleva a las organizaciones a disminuir su tamaño eliminando las antiguas estructuras jerárquicas, y a su vez contratar, personas externas, donde en algunos casos entre las mismas personas, no se establezcan relaciones pues no alcanzan ni siquiera a conocerse.

En este punto, es importante considerar cómo por lo anterior, la noción de empleo también ha ido modificándose, pues este se definía según Palenzuela (1995) como: el conocimiento aplicable necesario, por parte del trabajador para realizar una tarea” (p.25) a partir de esta definición, se denota a la persona como una unidad, diferente a como se concibe en la actualidad, pues la capacidad para emplearse gira no únicamente en el conocimiento que la persona tiene para realizar su tarea, sino en la capacidad de aplicar distintos campos de aprendizaje para mejorar el desempeño, determinado finalmente por sus logros. Por ello, el psicólogo desde el ámbito laboral, apuntara sus estrategias, al modo de comportamiento de la organización.

Entre los posibles modos de intervenir el psicólogo organizacional, está también, según lo propuesto por Palenzuela (1995) haciendo referencia a: “propender hacia la formación para la empleabilidad” (p.26) pues desde su rol, permite desarrollar tanto a empleadores como empleados, habilidades necesarias para poder ajustarse a los cambios, pese a las limitaciones que pueda encontrarse. Es por ello que la familia y la educación cumplen un papel trascendental, para adquirir competencias en las exigencias de hoy, elementos tales como los valores, provistos desde la cultura, enmarcan la importancia que tiene el contexto como agente transversalizador en la organización moderna.

Desde lo anterior, la cultura definida por Palenzuela (1995) como: el conjunto de normas, valores y hábitos, que realizan los individuos de una organización y que determinan su comportamiento” (p.27) conlleva a evaluar los contextos laborales, no como lugares aislados, sino como medios, donde “intervienen las percepciones, actitudes y valores que las personas adquieren y que son construidas desde su interacción social con el medio laboral” (p.28). Es por esto que, desde la empleabilidad, el psicólogo organizacional, vela por gestar procesos a partir de la capacitación, las contribuciones al mejoramiento del clima laboral, los planes de carrera, la retribución económica entre otras; impulsadas desde las políticas públicas de educación, y formación profesional que brinde una equidad, para que sus actores sean protagonistas de su progreso individual, impactando en lo colectivo.

4. Conclusiones

De aquí proceden las complicaciones a las cuales el psicólogo en la organización se enfrenta, pues las personas, junto con los recursos materiales disponibles son la organización; siendo estos la materia prima que sostiene una empresa, por tanto, el verdadero desafío apunta al “poder hacer” en la actualidad para los distintos escenarios laborales, cabe señalar que la perseverancia en pro del bienestar desde el contexto de trabajo, como meta para el psicólogo en la organización, expone el bienestar como una inversión a largo plazo, y con un adecuado manejo desde los procesos a los cuales este se vincula, permitirá según lo que muestra Petit (1984) “una adecuada participación en una función de adaptación social de los individuos en el grupo, de los individuos y los grupos en la organización, de los individuos, los grupos y las organizaciones en la sociedad”(p. 247).

Es necesario también recalcar como toda organización que se enfrente a los cambios actuales, debe tener una misión, una proyección y una meta, acompañados de lo que menciona Vargas (2003) respecto a “los objetivos, la estrategia, los planes de acción, y la toma de decisiones”(p.35). Es por ello que las organizaciones deben apostar sus intereses para invertir en calidad de vida, es esta la que finalmente interesa no solo desde el campo laboral, sino también desde las distintas esferas que lo atraviesan, pues, el ser humano es un individuo integral.

Con esta visión, se aprueba gradualmente, la manera en que ese carácter integral, predomina en la salud y el bienestar de las personas, cuando las demandas del trabajo sobrepasan la capacidad del sujeto, o cuando desempeña sus funciones en condiciones precarias, las soluciones dependerán de las características del mismo, y de los medios que ofrece el ambiente en torno a lo acontecido; asistencias especiales, procesos de seguimiento y acompañamiento, retribución económica, recursos sociales para encontrar soluciones viables y definitivas. Si bien, una organización que cuente con pocos recursos para realizar modificaciones que vayan a favor de las condiciones de trabajo de las personas que la conforman, puede comenzar desde la promoción de actitudes flexibles y destinadas de manera positiva, mejorando sin partir inicialmente en la compra o advenimiento de equipos tecnológicos o modificaciones infraestructurales. Para ello es importante la creación de procesos que posibiliten tales cambios, así como, el fomento de acciones que permitan influir positivamente sobre ellos y de este modo obtener cambios que puedan mantenerse en el tiempo.

Desde lo relativo al trabajo, empleo, organización, cultura y rol del psicólogo organizacional, se determina no solo una visión desde un punto de vista organizacional, sino a partir de un análisis psicosocial, puesto que los roles de los actores en cuestión se encuentran sustentados en los sistemas de valores, creencias y una cultura determinada. Es por ello que, cuando existe una convergencia entre estos, la estructura social se fortalece. Los nuevos planteamientos para el abordaje de la dinámica organizacional, desde el rol psicológico, permitirá “generar transformaciones de las realidades con base en la interpretación de estas, por esto, desde las leyes que rigen estos fenómenos, el objetivo será no solo interpretarlos, sino reorientarlos y modificarlos” (Peiró, 2003, 184), de aquí que los cambios se den desde lo individual y se proyecten hacia lo colectivo, es decir, la interpretación de los fenómenos organizacionales tendrán sentido, a partir de los cambios culturales y las transformaciones sociales.

Vale la pena recalcar, como toda intervención desde el papel que juega el psicólogo organizacional, estaría dirigida al cambio, o dicho de otro modo, a pretender que las personas perteneciente a la organización sean capaces de adaptarse a un entorno que se muestra cambiante, en dado caso que esto no suceda, las organizaciones no podrán subsistir, y si lo hacen, llevaran una trayectoria poco productiva, hasta finalmente llegar a la desaparición, por ello, la

intervención del profesional se enmarca desde lo que expresa Peiró(2003) “en una planeación, desde un estudio previo del contexto, diagnosticando y determinando los planes y estrategias, acompañados de los recurso y medios a utilizar”(p.190) para finalmente evaluar resultados y establecer nuevos mecanismos de abordaje. Entonces finalmente ¿Qué tan importante es la labor que ejerce el psicólogo organizacional para gestar transformaciones organizacionales y sociales?, ¿cuán indispensable es que las organizaciones inviertan cada vez más en procesos humanos?

Es en este orden como Petit (1984) plantea desde los modelos actuales que conforman las organizaciones, lo referente al rol del psicólogo, optando por posturas metodológicas rigurosas, alimentadas por un discurso que en teoría debe ser objetivo, todo con el fin de promover una visión de organizaciones sanas, capaces de adaptarse a los constantes cambios que exigen, desde lo económico, social y cultural. Por ello debe ser un agente que contribuya también con los procesos de cambio y adaptación de las personas atravesadas por esta realidad, visualizando los fenómenos que ocurren al interior de las organizaciones desde las diferentes esferas, como por ejemplo la cultura, constituida por disímiles elementos de orden psicosocial, valores, motivación, actitud, aprendizajes, competencias, etc.; factores que siempre han estado inmersos en el ámbito laboral y que de alguna manera también permitirán la posibilidad de planificar y pensar el trabajo, como una vía de ascenso y mejoramiento de su calidad de vida.

5. Referencias

- Aldao, M. (1984) Los conflictos del trabajo y sus formas de solución. Derecho del trabajo, Buenos Aires. Editorial: Buenos Aires.
- Davila, C. (1985) Teorias organizacionales y administración. Enfoque critico. Bogota/Colombia. Editorial: Interamericana
- Druker, S. (1996) *El líder del futuro*. España. Editorial: Deusto.
- Gellerman, S. (1960) *Gente, problemas y beneficios*. Nueva York. Editorial: McGraw Hill.
- Gómez, I. (2002) *Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo*. Universidad del Valle. Gaceta universitaria.
- Gofee, R. & Jones, G. (2001) *El carácter organizacional*. España. Editorial: Granica
- Haller, B. (1960) *Tratado de psicología empresarial*. Tomo I psicología de la organización. Barcelona. Editorial: Martínez Roca.
- Kirchner, W. & Dunette, M (1998) Psicología industrial. México. Editorial: Trillas.
- Palenzuela, P. (1995) *Las culturas del trabajo: una aproximación antropológica*. En sociología del trabajo. Numero 24, Nueva época, 3-28.
- Parra, M. (2003) Conceptos básicos en salud laboral. Santiago de Chile, Oficina internacional del trabajo, OIT.
- Peiró, J. (2004) *El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo*. En Universitas Psychologica. Vol 3 No 2, 179-186.

Petit, F. (1984). *Psicología de las organizaciones*. Barcelona. España: Editorial Herder

Presthus, R. (1982) *La sociedad organizacional*, Nueva York. Editorial: Knopf

Salgado, J & Peiro, J. (2008) *Psicología del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos en España*. Recuperado el 14 de junio de 2011 <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1532.pdf>

Vargas, H. (2003) *Procesos de transformación estratégica de las organizaciones*. En *Universitas Psychologica*, Vol 2 No 1, 33-45.

Warr, P. (1993) *Psychology at work*. Harmonds Worth. England. Editorial: Penguin Book Ltd.