



LA PERSPECTIVA PSICOSOCIAL EN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL Y DEL TRABAJO

Orlando Vélez Ramírez¹

La pregunta por el que hacer de psicólogo organizacional y la epistemología de la psicología organizacional, resulta pertinente pero al tiempo confrontadora cuando se intenta encontrar una respuesta en un contexto social y económico enmarcado por la globalización y el libre mercado. Las exigencias de un mercado competitivo y acelerado en el mundo del trabajo y las organizaciones, establecen para el psicólogo y su disciplina, unas demandas enmarcadas en la productividad, el pragmatismo, el logro de objetivos y el cumplimiento de indicadores cuantitativos, que permitan evidenciar a partir del factor humano el crecimiento de las organizaciones, en ese pretender dar una respuesta efectiva a las demandas de la industria, la economía y la administración, el psicólogo se desdibuja y diluye, confundiendo su objeto de estudio e intervención, podría afirmarse que el psicólogo organizacional se convierte en un profesional, que se apropia en parte de los discursos de la psicología general y la psicología social, discursos que toma como marco de referencia a conveniencia y de manera acomodada, para ubicar en el medio sujetos, clasificarlos y adaptarlos a las realidades particulares de las organizaciones, para las cuales este psicólogo presta sus servicios en una lógica funcionalista.

¹ Docente programa de Psicología Funlam.

El riesgo de convertirse en un operario de la cadena de producción llamada gestión humana es bastante alto para el psicólogo, que decide enmarcar su quehacer en el mundo del trabajo y las organizaciones, por lo que se hace necesario trascender el rol de selector, analista de tiempos y movimientos, observador de conductas y adaptador de sujetos a las demandas de un mercado y un contexto regido por principios económicos y administrativos, donde el psicólogo de forma mansa, por no decir mensa, responsabiliza de forma individual a las personas o grupos humanos, pero pocas preguntas formula del lado las macroestructuras como la economía, la política o la industria, en la relación ser humano - trabajo - organización, y pocos diálogos establece con otros discursos como la sociología, la antropología, la historia o la lingüística, todo lo anterior muy ligado a la propuesta de una psicología social crítica de Ovejero y Ramos (2011)

En este punto resulta interesante considerar el concepto de trabajo como eje central y punto de encuentro entre el ser humano y el mundo de las organizaciones. Peiró (1996) define el trabajo como un fenómeno psicosocial complejo y multifacético, fruto de la acción y la vida en sociedad, que va mucho más allá del simple estudio de un individuo, sus interacciones y actividades grupales o colectivas, el trabajo representa interacción social, interpretación cultural y construcción de símbolos, creencias y valores que se comparten, no se puede considerar una perspectiva de comprensión del fenómeno psicosocial del trabajo desde una óptica meramente individual, pero de igual forma no se puede establecer una óptica meramente social, se debe generar una intersección entre estos dos campos de la psicología.

Las organizaciones y el mundo del trabajo se convierten en el escenario psicosocial por excelencia, escenario y punto de encuentro donde las personas construyen sociedad y cultura, una psicología organizacional responsable y consecuente con el ser humano como objeto de estudio, no puede desconocer esta realidad limitándose solo a los asuntos administrativos, de medición, control y adaptación. Palaci (2005) hace una definición interesante de lo que puede ser esta psicología responsable:

“Estudia el comportamiento desde una perspectiva psicosocial, además los fenómenos psicosociales son afectados por la organización y afectan a la misma. Por ejemplo, el liderazgo, el conflicto, la toma de decisiones... son imposibles de

estudiar sin atender a aspectos macro de la organización (estructura, recursos, etc), a aspectos micro (personalidad, antecedentes, etc.) y lo que es más importante para nuestra disciplina: la interacción social” (p26).

Suena paradójico, pero en el ejercicio cotidiano del psicólogo organizacional es este aspecto de la interacción social el que genera conflicto y dificultad para su abordaje precisamente por sus connotaciones cualitativas y comprensivas que no permiten establecer leyes universales para la comprensión del fenómeno, el psicólogo de la empresa prefiere desde una posición cómoda, el cumplimiento de tareas específicas, generando gran atractivo el uso de todas aquellas herramientas que le brinden la posibilidad de establecer criterios objetivos en la observación, clasificación y adaptación de las personas o grupos desde una lógica positivista, ya que con ello responde de manera pasiva, subordinada y efectiva a las demandas de directivos y empresarios, ejemplo de ello son las pruebas psicotécnicas, dejando de lado eso que difícilmente se aborda desde criterios objetivos: la interacción y el contexto social.

La propuesta entonces se enfoca por una psicología organizacional que retorne a los principios de la psicología social.

La psicología social consiste en el desarrollo sistemático de la pregunta por el sujeto y se plantea el análisis de las relaciones entre estructura social y configuración del psiquismo, lo que implica focalizar comunidad de indagación, la dialéctica entre sujetos e investigar en su estructura y función las distintas unidades interaccionales que operan como mediaciones entre las relaciones sociales fundantes del psiquismo y la subjetividad. (Quiroga, 1986 citada por Schvarstein, 1991)

Una psicología que trascienda el lugar de simple consultora de necesidades organizacionales orientadas a la productividad o la efectividad y que se atreva a pensar desde una lógica responsable con su objeto de estudio a un ser humano social, que construye relaciones, sociedad y cultura desde el trabajo y los escenarios organizacionales.

Referencias.

- Ovejero, A & Ramos, J. (2011) *Psicología Social Crítica*, Michoacán, Biblioteca Nueva.
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*, Madrid, Pearson - Prentice Hall.
- Peiró, J & Prieto, F. (1996) *Tratado de Psicología del Trabajo*, Vol II: Aspectos Psicosociales del trabajo, España, Síntesis Psicología.

Schvarstein, L. (1991) *Psicología Social de las Organizaciones*, Nuevo Aportes, Mexico D.F, Ediciones Paidós.