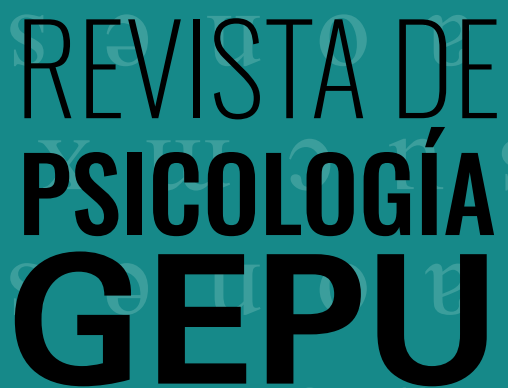
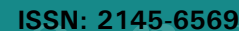
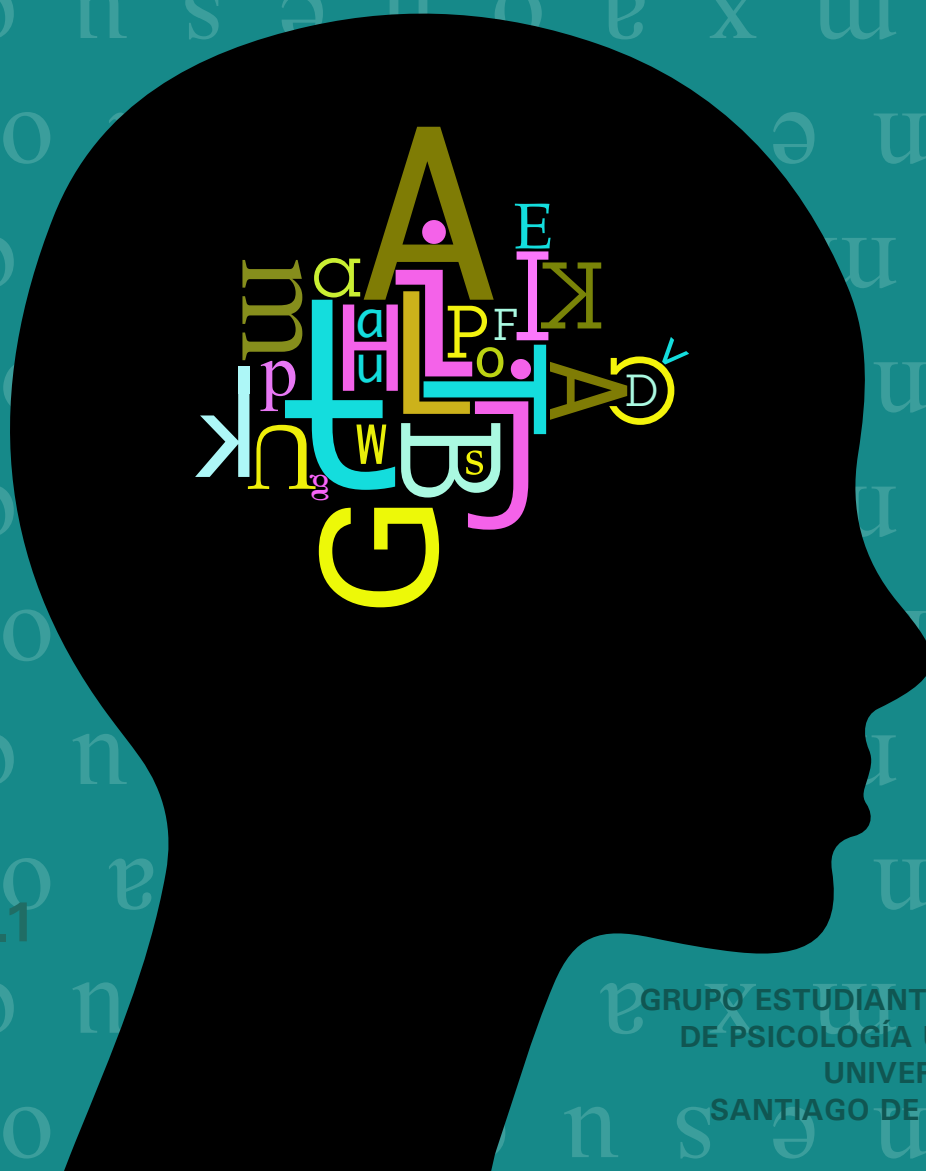




<https://revistadepsicologiagepu.es.tl/>



**GRUPO ESTUDIANTIL Y PROFESIONAL
DE PSICOLOGÍA UNIVALLE - GEPU -
UNIVERSIDAD DEL VALLE
SANTIAGO DE CALI - COLOMBIA**



REVISTA DE PSICOLOGÍA GEPU

Vol. 9 No. 1 – Junio de 2018

ISSN 2145-6569

Editores

Argeli Arango Vásquez – Andrey Velásquez Fernández
argeli.arango@correounivalle.edu.co – andreyvelasquez@psicologos.com



COMITÉ EDITORIAL

Cindy Carolina Valencia
Corporación Viviendo

Laura Daniela de los Ríos
Universidad Javeriana Cali

Nicole Andrea Pérez
Universidad del Valle

Valeria Trujillo
Cámara de Comercio de Cali

Dangelly Muñoz
Universidad del Valle

Diego Alejandro López González
Fundación Católica Lumen Gentium

Natalia Ramírez Moncada
UCC Cali

Diana Mildred Rodríguez
Universidad del Valle

Helena Rojas Garzón
Secretaría de Paz Cali

Rosa Elena Bejarano
Universidad del Valle

CONSULTORES NACIONALES

Leonel Valencia Legarda
Universidad San Buenaventura

Jorge Alexander Daza
Universidad Católica de Pereira

Andrés de Bedout Hoyos
Universidad San Buenaventura

Ximena Ortega Delgado
Universidad Mariana

Daniel Hurtado Cano
Universidad Manuela Beltrán

CONSULTORES INTERNACIONALES

Marcela Alejandra Parra
Universidad Autónoma de Barcelona

Blanca Hurtado Caceda
Universidad Alas Peruanas

María Amparo Miranda Salazar
Universidad del Valle de México

Adriana Savio Corvino
Universidad de la República

Hilda Janett Caquias
Escuela de Medicina de Ponce

COORDINADORES DE DISTRIBUCION

Margarita Ojeda
Asociación Paraguaya de Neuropsicología

Mario Rosero Ordoñez
Universidad Mariana

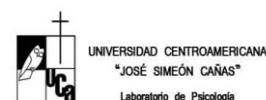
Nora Couso
Área de Medición Educativa Provincia del
Chubut de Argentina

Pablo Antonio Vásquez
Corporación para la Intervención Neuropsicopedagógica
y la Salud Mental

INDEXACIONES



AUSPICIADORES



Agradecimientos especiales en este número a la diseñadora de portada y separadores interiores: Daniela Moskvín Torres. La **Revista de Psicología GEPU** es publicada por el Grupo Estudiantil y Profesional de Psicología Univalle, 5 piso, Edificio D8, Ciudadela Universitaria Meléndez, Universidad del Valle, Santiago de Cali, Colombia. Los artículos son responsabilidad de sus autores y no reflejan necesariamente la opinión del Grupo Estudiantil y Profesional de Psicología Univalle. Hecho en Colombia - Sudamérica.

IBSN

Revista de Psicología GEPU Vol. 9 No. 1 by Grupo Estudiantil y Profesional de Psicología Univalle is licensed under a Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 3.0 Unported License. Creado a partir de la obra en <http://revistadepsicologiagepu.es.tl/Vol.-9-No.-1.htm>



2 1 4 5 - 6 5 6 9 - 0 - 7

SUBJETIVIDAD LABORAL DE PSICÓLOGOS ORGANIZACIONALES EN BOGOTÁ: UNA REVISIÓN PERMANENTE

Página | 76

ORGANISATIONAL PSYCHOLOGISTS' LABORAL SUBJECTIVITY: A PERMANENT REVIEW

Mónica Lilian Cantillo Quiroga

Pontificia Universidad Javeriana / Colombia

Referencia Recomendada: Cantillo, M. (2018). Subjetividad laboral de psicólogos organizacionales en Bogotá: Una revisión permanente. *Revista de Psicología GEPU*, 9 (1), 76-85

Resumen: El presente trabajo muestra los avances del proyecto de investigación Subjetividad Laboral de distintos actores sociales en Bogotá, especialmente sobre el tema de la Subjetividad Laboral de los psicólogos organizacionales realizada en el año 2016. El objetivo de esta investigación se centra en el estudio de la Subjetividad Laboral de los psicólogos organizacionales a través del reconocimiento del lugar que tienen estos profesionales en el mundo del trabajo, la relación entre las distintas dinámicas de poder en las que se desenvuelven, las demandas que el entorno organizacional le hace, los saberes requeridos y privilegiados en el campo de acción, las dificultades que deben afrontar en su ejercicio profesional y la importancia de su labor. Se emplea una metodología cualitativa interpretativa sobre seis (6) entrevistas realizadas a Psicólogos organizacionales en la ciudad de Bogotá a las que se les realiza un análisis de discurso. Los resultados se concentran en dos afirmaciones: El psicólogo es un puente en la organización y la polivalencia de las áreas de Recursos Humanos y de los psicólogos organizacionales.

Palabras Clave: Trabajo, Subjetividad, Organizaciones, Subjetividad Laboral, Psicología Organizacional, Recursos Humanos.

Abstract: This work shows the progress of the research on Labour Subjectivity of different social actors in Bogotá, especially about the Labour Subjectivity of the organizational psychologists realized in the year 2016. The objective of this research is focused on the study of the Labour Subjectivity of organizational psychologists through recognition of the place that these professionals have in the world of work, the relationship between the different dynamics of power in which they operate, the demands that the organizational environment makes it, the knowledge required and privileged in the field of action, the difficulties they must face in their professional practice and the importance of their work. A qualitative interpretative methodology is used on six (6) interviews with organizational psychologists in the city of Bogotá and was applying discourse analysis. The results are concentrated in two statements: The psychologist is a bridge in the organization and polyvalence of the areas of human resources and organizational psychologists.

Key words: Work, Subjetivity, Organizations, Labour Subjectivity, Organizational Psychology, Human Resources.

Recibido: 22 de Mayo de 2017 / **Aprobado:** 30 de Junio de 2018

Monica Lilian Cantillo Quiroga. Psicóloga, Magister en Historia de la Pontificia Universidad Javeriana Bogotá. Docente investigadora. Correo electrónico: monica.cantillo@gmail.com

Introducción

En este escrito se presentan avances del proyecto de investigación Subjetividad laboral de distintos actores sociales en Bogotá realizada en el año 2016. En él se presenta una observación sobre las prácticas de la psicología de las organizaciones y el trabajo por medio de la experiencia de diversos psicólogos en las áreas de Recursos Humanos de sus organizaciones o que ejercen de manera independiente.

Página | 77

Tiene como antecedente principal el trabajo de grado *Aproximaciones a la construcción de la identidad laboral del psicólogo organizacional a través de las versiones de siete psicólogos organizacionales* realizado Cantillo y Sanmartín y dirigido por Perdomo en el año 2003. Este trabajo de grado se gesta al interior de una Facultad de Psicología que en la línea organizacional se ubica dentro de los Estudios Críticos. El lugar del trabajo, la identidad laboral, las lógicas de producción y consumo del conocimiento psicológico organizacional, el rol de los psicólogos en las organizaciones, la ética en los procesos de gestión humana, son temas de estudio e interés de esta facultad hasta el día de hoy.

La psicología del trabajo y las organizaciones se constituye como el campo aplicado de mayor oferta laboral actualmente en Colombia y es allí donde, con corta diferencia, el conjunto de egresados comienza su experiencia profesional. El análisis sobre los psicólogos organizacionales y las áreas de Recursos Humanos¹ permite observar el lugar que tienen estos profesionales en el mundo del trabajo, la relación entre las distintas dinámicas de poder en las que se desenvuelven, las demandas que el entorno organizacional le hace, los saberes requeridos y privilegiados en el campo de acción, las dificultades que deben afrontar en su ejercicio profesional y la importancia de su labor. Estudiar este tema facilita construir un conocimiento situado sobre la realidad laboral de los psicólogos y las áreas de Recursos Humanos y vislumbrar un futuro posible para la profesión.

Metodología

Este es un estudio cualitativo de carácter interpretativo que emplea una perspectiva crítica sobre el quehacer del psicólogo y las áreas de Recursos Humanos. El principal instrumento de recolección de la información fue la entrevista a profundidad, para analizar las entrevistas se empleó el análisis del discurso.

Se entrevistaron seis (6) psicólogos organizacionales que tienen experiencias profesionales diversas. Entre ellos se encontraban consultores independientes, emprendedores, gerentes o profesionales de Recursos Humanos en diversas organizaciones de Bogotá. La entrevista consistió en quince (15) preguntas amplias que fueron evaluadas por expertos en el campo organizacional y exploradas a partir de una prueba piloto.

Los discursos de los psicólogos entrevistados fueron analizados a partir de una matriz de sentido en la que se incluyeron los aspectos significativos comunes a los entrevistados que manifestaban la función, construcción y variación de los discursos de los entrevistados, pero al mismo tiempo, las dinámicas de poder de las que hacen parte. Para este análisis se tomaron elementos del análisis del discurso a través de Repertorios interpretativos planteado por los psicólogos Potter y Wetherill (1996) y del análisis del discurso crítico planteado por el lingüista Teun Van Dijk (1999).

Resultados

En este artículo se plantean parte de los resultados de las entrevistas. Los resultados que se mostrarán a continuación se relacionan, por un lado, con una metáfora recurrente en los discursos de los entrevistados: El psicólogo como puente. Y por otro, con el ejercicio profesional del psicólogo que en la investigación antecedente a este trabajo también resultó significativa: la polivalencia en el ámbito de la psicología del trabajo y las organizaciones.

El psicólogo: Un puente en la organización

Nosotros somos el puente entre solucionar el conflicto...y hacer la unión para que no sea tan...tan difícil.

(...) entonces a veces ellos me ven como ese puente..."tú que conoces
(...) ayúdanos a transmitir esa idea", entonces yo creo que ellos de cierta manera me ven como un puente para poder unir las dos áreas, siento como que podría ser así.

Los puentes abren caminos, conectan espacios físicos donde hay obstáculos, permiten una mejor utilización del espacio, estilizan las ciudades y hasta se convierten en iconos arquitectónicos. Esta metáfora les asigna un lugar en las estructuras organizacionales a las áreas de Recursos Humanos como mediadoras, conectoras e intermediarias entre las necesidades de los empleados y los altos mandos. No son un área estratégica, pero sí un soporte que viabiliza la administración los trabajadores.

Los psicólogos son los encargados de mitigar el conflicto antes de que llegue a los niveles directivos, construir propuestas que puedan ser tenidas en cuenta para la transformación del entorno laboral y sortear toda clase de situaciones desde la mediación organizacional. La comunicación entre los directivos y los empleados se bloquea y se filtra en el paso por el "puente" organizacional de tal manera que sólo "pasen el puente" situaciones que deban ser tratadas solamente por los directivos.

El puente también se erige como un fuerte de vigilancia sobre los empleados, parece una frontera que separa las problemáticas "comunes" de los niveles medios y bajos con los problemas que afrontan los niveles ejecutivos y directivos. Con

respecto a la vigilancia de la Psicología cabe citar a Michel Foucault quien habla de las ciencias humanas como instrumentos de poder que se alinean con la producción para establecer parámetros de control sobre los sujetos trabajadores y así cumplir con las expectativas del mercado. (Foucault, 1975).

Al ser puente y estar en el puente, los psicólogos tiene una vista privilegiada de la organización, se establecen sobre los niveles que los preceden al mostrarse como la conexión que orienta a los trabajadores hacia una mejora laboral y organizacional. Este poder que se le asigna a las áreas de Recursos Humanos y a los psicólogos los convierte en aliados de los empleados y de los directivos. Un rol difícil de cumplir puesto que en ocasiones no coincide con los objetivos de ambas partes y la mediación no puede realizarse.

En los siguientes extractos, se muestran por un lado, un riesgo para los trabajadores frente al psicólogo como “puente” en las organizaciones, la violación de la confidencialidad y la ruptura del secreto profesional y por otro, el riesgo para los psicólogos de ser “puente” frente a los directivos organizacionales:

(...) uno también tenía que guardar algo de confidencialidad, yo no podía ir a contarle todo a él, (...) uno tiene que saber que cuenta y que no cuenta de la vida personal de la gente no?, porque muchas veces los dueños de las empresas, los gerentes lo ven de otra manera y lo toman de otra manera y eso puede hacer que a la persona la echen, sí, a mí me paso una vez, creo que en la primera empresa, la persona tenía pues unos conflictos emocionales bastante fuertes con su esposa y yo fui y le conté a este señor, pues lo echó, en lugar de haber apoyado a esa persona, el señor tuvo después tres intentos de suicidio.

Resulta que en una compañía en Medellín necesitaban a un subdirector de procesos al interior de la compañía, el gerente me llevó un primo, y eso me invitó a almorzar, me dijo que me recomendaba, la palmadita en el hombro y todo y sin embargo, que aunque uno va invitado a ese tipo de relaciones sociales, debe siempre ser muy ético. Entonces llegó el proceso, fueron seis personas para ese cargo que era uno de los más altos jerárquicos de esa compañía, ...y el gerente a la entrada me dijo: le recomiendo a esa persona, que él pase y no los otros, fue muy literal eso, de todas maneras no le dije ni sí ni no y no pasó pues no porque no hubiera querido pasarlo, sino que dentro de todo el procesos de gestión, de las pruebas psicotécnicas, de la entrevista por competencias, del Assessment center, eh...no pasó, entonces eh...hubo un pequeño encuentro con ese señor, que por qué no había pasado, que él me había comentado y desde un principio le dije, mire yo soy muy ético, aquí me trajeron para hacer un proceso transparente y ahí está en juego lo que yo estoy haciendo y está en juego la compañía.

En el primer extracto se encuentra presente la ruptura del secreto profesional. La función de escucha activa se desvirtúa en las organizaciones si estas no se constituyen en espacios que respetan a sus trabajadores en todos los ámbitos de su vida. Es deber de los psicólogos velar porque su ejercicio profesional se realice

dentro de los estándares éticos que plantea la disciplina aun cuando la estructura organizacional lo que demande sea la pérdida de la confiabilidad y la violación al secreto profesional. La falta sobre estos estándares puede ocasionar afectaciones graves para la vida de los trabajadores y también para la trayectoria laboral de los psicólogos en las organizaciones.

En el segundo extracto, se muestra como de manera poco procedente la organización le demanda al psicólogo el ejercicio de la selección de personal a partir de la recomendación. Las organizaciones deben considerar el mérito laboral como el aspecto fundamental sobre el que se construye la experiencia profesional de un empleado. La psicología de las organizaciones tiene herramientas que permiten identificar las características laborales de los trabajadores, reconocer su experiencia y predecir su comportamiento futuro. Esta disciplina podría convertirse en aliado organizacional, en vez de un accesorio para estilizar la apariencia de las organizaciones.

El psicólogo y los Recursos Humanos polivalentes

En la investigación Identidad laboral del psicólogo organizacional se condensan algunas características del psicólogo en la expresión “el psicólogo polivalente”. La expresión “el psicólogo polivalente” hace referencia al quehacer versátil y multifuncional del psicólogo y del área de Recursos Humanos en las organizaciones. Esto quiere decir que, a diferencia de otros campos del saber, el saber psicológico en las organizaciones no tiene un lugar estable y delimitado, por el contrario, es interpretado por las organizaciones de formas diversas. Así, cada organización le asigna las funciones que considera “propias” de la psicología.

En el presente trabajo, los sujetos entrevistados se describen de manera polivalente. Cada psicólogo debe ajustarse a los requerimientos de las organizaciones, aun cuando no se encuentren en un modelo de subordinación contractual sino en un ejercicio profesional independiente como emprendedores o consultores organizacionales.

He visto que en el mercado del psicólogo en las organizaciones ya no te sirve tener solamente psicología. Cuando tu entras a una organización te ponen es a manejar Recursos Humanos pero también salud ocupacional, ambiental y ahora calidad, porque la misma norma está pidiendo que integres esas normas en un solo puesto de trabajo. Yo soy especialista en salud ocupacional, adicional a eso yo he venido haciendo cursos de clima organizacional, he hecho cursos en el SENA, el año pasado me gradué en Bureau Veritas, soy auditora de ISO 9000, OHSAS y en ambiental, en 14001. (E1 p.6)

He realizado con Cámara de comercio temas como entrevista, selección, entrevistas por competencias, todo lo que tiene que ver con competencias. (E3 P2)

(...) El empresario en mi caso pues a uno le toca aprender de finanzas, le toca aprender de contabilidad, le toca ser abogado, le toca ser penalista, le toca ser laboralista, le toca ser de todo. (E4P9)

(...) Una especialización en Gestión del Talento Humano (...), tengo una certificación por Consultoría en Cámara y Comercio y hace una semana empecé la Maestría en Coaching. (E4P10)

Los diversos saberes que se le demandan al área de Recursos Humanos y a los psicólogos que allí se ubican, están circunscritos a múltiples conocimientos, desde Economía, Contaduría, Derecho, Finanzas, pasando por *Coaching*, Responsabilidad Social, Salud en el Trabajo, Calidad y un sin número de preparaciones que le permiten comprender el entorno organizacional. Toda esta capacidad polivalente les permite mantenerse y posicionarse en las organizaciones.

La demanda clínica de las organizaciones

A los psicólogos socialmente se los representa con características como la escucha activa, la capacidad de orientación, apoyo y acompañamiento. El rol social asignado a los psicólogos se construye a partir de la figura del psicólogo clínico. La polivalencia de las áreas de Recursos Humanos y los psicólogos se muestra, en este caso, a partir de la demanda clínica que ejercen las organizaciones sobre ellos y así mismo, sobre las formas en que los psicólogos emplean las herramientas clínicas psicológicas en su práctica organizacional.

Cuando se enteran que soy organizacional, me dicen, ósea que usted entonces no me puede orientar, no me puede apoyar, ósea que usted no sabe (...) no sabe que es una depresión, usted no sabe que es ansiedad, usted no sabe que es una crisis, usted no sabe que es el duelo, (...) y hasta los mismos jefes, (...) mi primer gerente me iba a poner diván en la oficina. Yo hablándoles de salario emocional y yo quería un proyecto de salario emocional para la gente, y él entendió que el salario emocional era ponerme un diván para que la gente viniera. No, eso no, de hecho el duro dos años y medio, y en los dos años y medio, el nunca entendió que no, que yo no quería el diván, y yo le decía, diván con que tiempo ósea, lidero todos los procesos, a qué hora me siento con la persona...él decía que yo no escuchaba a las personas, no...yo sabía todos sus rollos, pero uno también tenía que guardar algo de confidencialidad.

La anterior cita despliega la demanda clínica a través del objeto más representativo de la terapia psicoanalítica: el diván. Esta mención al diván hace referencia a la función de escucha que le asigna al psicólogo pero también al desconocimiento de los líderes organizacionales sobre el rol que debe desempeñar el área de Recursos Humanos y los psicólogos en las organizaciones. El área organizacional como lo expresa Fernandez Rios (2003) y Barra Almagia (1998) nace de la psicología social puesto que ella contribuye a entender conceptos claves en las organizaciones como los de normas, roles, actitudes,

cohesión de grupo, liderazgo, comunicación, toma de decisiones entre otros que le dan herramientas para la lectura de los sujetos en medio de entidades de carácter productivo económico.

La psicología clínica tiene un carácter más individual y se origina en el conocimiento de psiquiatría y la psicología experimental. La evocación a la clínica despliega una relación con la medicina. Etimológicamente la palabra clínica se desprende del latín *clīnicus* que quiere decir lo propio del enfermo, propio del lecho (RAE, 2001). La práctica clínica implica atención e intervención en el dolor psíquico de manera individual para cada sujeto de la terapia. Y aunque la polivalencia de este campo se quiera expresar a través de la clínica, este no es el objeto de la psicología organizacional y menos de las áreas de Recursos Humanos.

Sobre este tema la página web del Colegio Colombiano de Psicólogos (COLPSIC) en sus preguntas frecuentes sobre aspectos éticos y disciplinarios expone que lo ideal en la práctica profesional es que estén diferenciados los roles que pueda ejercer un psicólogo. De esta manera, si se ejerce como psicólogo organizacional, las funciones que se le encargan deben estar relacionadas con su campo, de lo contrario podría incurrir en una sanción por “mala praxis”, es decir, por ejercer de manera cuestionable su profesión.

Para evitarse complicaciones, COLPSIC recomienda a los empleadores que tienen interés en que sus psicólogos realicen terapia clínica, cumplir con la reglamentación sobre la prestación de servicios de salud, y esto implica además de contar con las instalaciones y los profesionales expertos en clínica, asegurarle a los consultantes, confidencialidad, confianza, comodidad y seguridad para alcanzar los objetivos de la terapia.

Así las cosas, el panorama para el ejercicio clínico en las organizaciones no solamente sobrepasan las funciones de los psicólogos organizacionales, sino que se constituye en una falta profesional que puede traerle consecuencias legales a las organizaciones y a los psicólogos organizacionales. Pero como veremos en los siguientes extractos la sombra de la clínica continuamente acompaña a los psicólogos organizacionales.

El psicólogo no sabe que lo que hace como terapia individual lo puede hacer perfectamente en una organización, lo puede hacer perfectamente, lo que pasa es que cambia el método y cambia el contexto pero es igual. Pues finalmente el objetivo va a ser muy alineado a lo que es un psicólogo (...)

el valor agregado es el conocimiento más profundo que uno tiene del ser humano, (...) en la misma psicología clínica, como uno puede desde la psicología clínica acercarse mucho más a la gente, conocer los problemas de la gente, entenderlos de manera diferente, porque pues, un gerente financiero no entiende por ejemplo que una persona, no sé, que si se le muere alguien haga el duelo rápidamente, que no lloré, (...) o que si termina con su pareja -aquí y en muchas partes esperan eso- que los problemas

de la casa se queden allá y aquí lleguen como nuevos y eso es mentira,
uno si trae sus problemas, cuando son graves los trae con mayor razón,
eso yo creo que es (...) un valor agregado que nadie más lo tiene.

Los extractos anteriores muestran como los psicólogos organizacionales entrevistados se identifican con su ejercicio profesional por medio del saber clínico como una herramienta para acercarse a los trabajadores, conocer sus problemas y aportar un valor agregado a la organización. A este propósito viene la consideración siguiente, existe una confusión que pueden tener los entrevistados entre competencias disciplinares de la psicología y la psicología clínica.

Página | 83

De acuerdo con el documento Competencias disciplinares y profesionales del Psicólogo en Colombia, producido por la Asociación Colombiana de Facultades de Psicología (ASCOFAPSI) en el 2010, son competencias disciplinares la comunicación oral y escrita efectiva, la toma de decisiones, solución de problemas y negociación, el establecimiento de relaciones interpersonales, el análisis y juicio crítico frente al contexto, entre otrasⁱⁱ. Estas competencias no sólo son propias del psicólogo clínico, es deber de todo psicólogo desarrollarlas en su formación y en su carrera profesional.

Este recorrido por la polivalencia en la Psicología de las organizaciones y en las áreas de Recursos Humanos puede estar vinculada a la ambigüedad de la denominación y de la definición de la disciplina que subraya el psicólogo español Manuel Fernández-Ríos en su texto La psicología organizacional en una encrucijada tecnológica y cultural (1995). Para él, existen problemas diversos y complejos con este campo de la psicología puesto que se construye a través de imprecisiones y contradicciones en sus conceptos fundamentales como el de conducta organizacional, psicología del trabajo y las organizaciones, psicología industrial, psicología del personal, entre muchos otros. Para Fernández-Ríos las definiciones que componen el corpus conceptual de la Psicología del trabajo van cambiando más por “extensión conceptual” que porque el campo de estudios se transforme.

Para ilustrar lo que describe como una grave confusión terminológico-disciplinar, utiliza el ejercicio de análisis que realizó con los textos clásicos de Schein, Katz y Khan, Weinert y Peiró titulados “Psicología de la organización”. En ellos buscó una definición del tema sobre el que discurrían, pero no pudo encontrar definición alguna del campo de estudio. Continúa su explicación diciendo que al revisar más de media docena de manuales pudo encontrar que el 70% del contenido difiere y solo en el 30% restante se tratan temas comunes.

Con esto, el autor expresa que el campo de la psicología organizacional no está delimitado. Esto no quiere decir que haya escases de material sobre el tema, se refiere a la falta de profundidad, rigor y unificación de las teorías y metodologías que lo componen. Tal vez ese sea el origen de la polivalencia en el rol de los psicólogos organizacionales y en las áreas de Recursos Humanos.

Conclusiones

Las áreas de Recursos Humanos al ser concebidas como “puentes organizacionales” se ven inmersas en dinámicas de poder que las llevan a conflictos con los trabajadores o con la dirección, de acuerdo con el rol que se les asigne. Algunas organizaciones privilegian las labores de escucha activa que pueden ejercer los psicólogos en las áreas de Recursos Humanos, sin embargo, pueden confundir el rol del psicólogo clínico con el rol organizacional, esto ocasiona dificultades con los trabajadores que, al buscar orientación, apoyo y acompañamiento, exponen sus dificultades humanas en entornos poco amigables. La demanda por romper con el secreto profesional y el conflicto de intereses se ponen en el centro de la discusión en el ejercicio práctico de la psicología organizacional.

Las herramientas propias de la psicología organizacional que generan su surgimiento desde la psicología social, así como las competencias centrales de formación profesional del psicólogo, podrían alinearse con los objetivos estratégicos de las empresas en la búsqueda de bienestar para los trabajadores y así mismo, de desarrollo organizacional. Sin embargo, lo que presentan los entrevistados dista de este panorama. Sobre este aspecto, todavía se necesitan muchos esfuerzos.

Con respecto a la polivalencia de los psicólogos y las áreas de Recursos Humanos, se puede localizar sus orígenes en la ambigüedad terminológico-disciplinar que habita en la psicología de las organizaciones y el trabajo. Así, esta ambigüedad se traslada tanto a los psicólogos como a las organizaciones desde la confusión entre las competencias disciplinares del psicólogo con el ejercicio de la psicología clínica.

Por otro lado, al psicólogo en las organizaciones se le exigen saberes de diversas áreas del conocimiento, por un lado, saberes de las áreas contables y financieras y por otro, herramientas de “moda” en el ámbito empresarial como el *Coaching*, pasando por todo tipo de capacitaciones que el empleador considere importantes para el área de Recursos Humanos. Las funciones de los psicólogos fluctúan entre las que su lugar de trabajo considera propias de la psicología y las que históricamente se le han asignado. La selección y el bienestar son tareas comunes en muchas organizaciones y así mismo, la asignación de la nómina, la compensación y otras labores que comparten con los abogados, contadores, administradores entre otros profesionales. Al parecer, el saber psicológico toma la forma que se requiera en las organizaciones y el psicólogo se adapta y responde adecuadamente a esta condición.

La capacidad adaptativa de los psicólogos los hace flexibles ante los cambios del mercado y los requerimientos corporativos, pero al mismo tiempo hace que su saber pierda importancia y se banalice. Los psicólogos organizacionales están obligados a encontrar su lugar en el ámbito empresarial, un lugar que como toda psicología debe propender por el desarrollo de lo humano, el reconocimiento y

apoyo a los méritos y la satisfacción del trabajador junto con el bienestar organizacional.

Referencias

Ballesteros, B., Peña, T., González, A. (2010). Competencias disciplinares y profesionales del psicólogo en Colombia. ASCOFAPSI. Recuperado de: http://www.ascofapsi.org.co/portal/archivos/Competencias_profesionales_psicologia.pdf

Página | 85

Barra Almagia, E. (1998). Psicología social. Universidad de Concepción: Uruguay. Recuperado de: http://www.sibudec.cl/ebook/UDEC_Psicologia_Social.pdf

Cantillo, M., Sanmartín, C., Perdomo, M. (2003). Aproximaciones a la construcción de la identidad laboral del psicólogo organizacional a través de las versiones de siete psicólogos organizacionales. Trabajo sin publicar para optar por el título de Psicólogos. Facultad de Psicología. Pontificia Universidad Javeriana.

Colegio Colombiano de Psicología, (s.f). *Preguntas Frecuentes. Aspectos éticos y disciplinares*. Recuperado de. <http://www.colpsic.org.co/quienes-somos/preguntas-frecuentes/24>

Fernández-Ríos, M. (1995). La psicología organizacional en una encrucijada tecnológica y cultural. Recuperado de: <http://www.copmadrid.org/webcopm/publicaciones/trabajo/1995/vol2/arti3.htm>

Foucault, M. 1975. Vigilar y Castigar. Nacimiento de la prisión. Editorial Siglo Veintiuno Editores.

Foucault, M. 1978. ¿Qué es la crítica?. ¿Qu'est-ce que la critique?, Bulletin de la Société de Philosophie.

Potter, J y Wetherell, M. El análisis del discurso y la identificación de los repertorios interpretativos. En: Gordo, J. Y Linaza J.L (comp.). psicologías, Discurso y Poder. Madrid: Visor, 1996.

Real Academia Española. (2001). Clínica. En *Diccionario de la lengua española* (22.a ed). Recuperado de: <http://dle.rae.es/srv/fetch?id=9TNmHzU>

Van, Dijk, T. (1999). Análisis crítico del discurso. Anthropos (Barcelona), 186, septiembre-octubre 1999, pp. 23-36.

.