

INTRODUCCION

El acelerado ritmo del cambio que caracteriza a la sociedad de nuestro tiempo, ha elevado de manera indiscriminada las exigencias en la capacidad adaptativa de cada uno de los individuos, grupos y organizaciones que la componen. Dentro de estas últimas es cada vez más necesaria una mayor planeación, implementación y evaluación de cambios planeados que permitan la actualización y adaptación de los procesos organizacionales para poder mantener y elevar su competitividad, productividad y calidad, y evitar, con ello, el impacto negativo del agravamiento de problemas sociales como la crisis económica, el desempleo, la insatisfacción en el trabajo, la rotación de personal, entre otros factores macro y microambientales en toda organización.

Actualmente, el entorno externo de las organizaciones sufre cambios acelerados y continuos que tienen muy diversos efectos en ellas y sus estrategias administrativas. En el entorno internacional las empresas europea y asiática emergen como competidores fuertes en un mercado global, en el cual, el cambio tecnológico rápido y extendido se ha convertido en norma. Sin duda, las nuevas tecnologías de procesamiento de información han permitido eliminar miles de puestos administrativos de nivel medio; modificando los estilos de vida de los clientes, la demografía de

los empleados y las normas gubernamentales también se encuentran en constante evolución. Antes era suficiente que las organizaciones maximizaran sus utilidades; hoy en día, las organizaciones deben responsabilizarse no sólo ante los accionistas sino también ante aquellos grupos o individuos que se ven afectados por la forma en que la organización busca alcanzar sus objetivos.

Al interior de las organizaciones formales del trabajo, se observan una serie de efectos a los cuales es necesario prestarles la debida atención. Destacan aquí los efectos tecnológicos, socioculturales y los que crea la propia institución con su estructura organizacional a nivel psicosocial. En este contexto, la administración, conducción y dirección de las organizaciones formales plantean una serie de retos, para los cuales es necesario retomar elementos del método científico que incluye el aporte de varias disciplinas, en el desarrollo de una teoría de la organización.

La capacidad de percibir y entender los cambios sociales y sus efectos sobre los individuos, grupos e instituciones, pasa a ser una condición vital, pues permite crear las condiciones para adaptarse a las exigencias de los hechos nuevos y anticiparse en forma sistemática a la llegada de los cambios mediante su predicción objetiva. El ser humano construye en su desarrollo una serie de valores ideales que lo llevan a la búsqueda de la

perfección, a través de su incorporación a diferentes instancias socializantes formales e informales. El comportamiento social está determinado por el establecimiento de normas de comportamiento y criterios de valoración, los cuales cambian constantemente según la época, las circunstancias y los cambios que se presenten en las condiciones de vida. Para hacer frente a estos cambios el individuo posee la capacidad de cambiar su comportamiento, utilizando diferentes procesos de tipo intelectual que le permiten vincular conceptos teóricos con fenómenos empíricos, al mismo tiempo que modifica su ambiente natural para adaptarlo a sus necesidades, lo que a su vez, provoca nuevos cambios en su estructura psicosocial en virtud de la interinfluencia existente entre el individuo y la sociedad. Esta capacidad para el cambio y su racionalización permite la posibilidad de implementar cambios planeados que conduzcan a esa continua búsqueda del ideal de sociedad en la que el ser humano se encuentra inmerso en forma individual y colectiva.

El ambiente social turbulento, afecta con cambios diversos a las organizaciones formales del trabajo, que intentan responder con acciones de tipo tradicional tales como el recorte de personal, la disminución de costo, etc.

El hecho real es que las empresas se ven obligadas a implementar cambios internos, para lograrlos requieren de asesoría externa con la intervención de agentes de cambio, dentro de los

cuales, el psicólogo sobresale como el agente de cambio ideal.

Para lograr este fin, dentro de las ciencias sociales destaca la Psicología, ya que cuenta con una riqueza teórica que incluye las teorías del aprendizaje, de la personalidad, de motivación, de grupos, de la organización y la teoría social; aporta elementos teóricos-prácticos, no solo en el diagnóstico de problemas de índole psicosocial, sino en la implementación de técnicas de cambio planeado que permiten un mejoramiento tanto de la cultura individual, como la grupal y organizacional en su conjunto. El psicólogo organizacional es un profesionista especializado en el estudio del comportamiento humano dentro de las organizaciones formales con el fin de diagnosticar, describir y contribuir al cambio de conductas, tanto en el contexto individual como social.

En el perfil profesional dado a conocer por el C.N.E.I.P. en 1978, se proponen para el psicólogo las siguientes funciones: evaluar, intervenir para modificar un problema, prevenir, hacer investigaciones. Su acción debe dirigirse hacia diferentes sectores de la población: sector rural marginal, sector urbano marginal, sector rural desarrollado, sector urbano desarrollado. Sus beneficiarios son los macro-grupos institucionales, los micro-grupos institucionales, los macro-grupos no institucionales, los micro-grupos no institucionales y los individuos.¹

¹C.N.E.I.P., Taller de Jurica, "Definición del perfil profesional del psicólogo mexicano". (1978). México.

De lo anterior se deduce claramente que el profesional de la Psicología Organizacional aportará soluciones objetivas y viables en escenarios tales como: organizaciones gubernamentales y privadas, independientemente del giro al que se dediquen; para lo cual es necesario la utilización de enfoques multi e interdisciplinarios que permitan brindar una atención efectiva a los problemas que afectan las empresas actuales.

EL futuro de la Psicología Organizacional en México, frente a la apertura de los mercados y los procesos integracionistas de las economías, estará determinado en gran medida por el curso que sigan fundamentalmente los cambios en las empresas productivas y la evolución de la dinámica social.

El objetivo del presente trabajo es retomar las diversas teorías que ofrece la Psicología y otras disciplinas para aportar una propuesta del perfil del Psicólogo Organizacional en base a sus funciones de agente de cambio. También se propone un despacho de servicios psicológicos tendiente a solucionar la problemática empresarial actual como un lugar en donde el psicólogo puede desempeñar las funciones propuestas en el perfil.

Un Despacho de Servicios Psicológicos que ofrezca sus servicios a empresas, puede ser una alternativa de acción para el que el psicólogo organizacional intervenga en las organizaciones

que tienen la necesidad de hacer frente al impacto de los cambios; tomando en cuenta que el desafío básico es optimizar el funcionamiento de las organizaciones, a través de la creación de una cultura organizacional basada en un proceso dinámico que busca lograr la satisfacción total de los clientes internos y externos de la empresa.

Esperamos que los estudiantes que estén en la situación de decidir el área de especialización dentro de la disciplina de la Psicología encuentren al revisar el presente trabajo cuál es el perfil y el campo de acción del psicólogo organizacional contemporáneo y elijan si es de su interés desarrollarse profesionalmente en dicho campo.

Consideramos importante responder con el presente trabajo a la siguiente pregunta:

Qué problemas puede afrontar el Psicólogo Organizacional de acuerdo con el nuevo perfil propuesto?