

ROL ASIGNADO Y ROL ASUMIDO DE UN GRUPO DE
PSICÓLOGOS EN LAS ORGANIZACIONES EGRESADO DE LA
UNIVERSIDAD SAN BUENAVENTURA

CARLOS ALBERTO QUINTERO LÓPEZ
MAURO ANTONIO CORTES BEJARANO

TRABAJO DE GRADO
INVESTIGACION CUALITATIVA

ASESOR:
WILNER ARBEY RIASCOS

UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA SECCIONAL CALI
PSICOLOGIA
CALI - VALLE DEL CAUCA

2014

Rol asignado y rol asumido de un grupo de psicólogos en las organizaciones egresado de la universidad San Buenaventura

Carlos Alberto Quintero López

Mauro Antonio Cortes Bejarano

Resumen

En este documento se presentan los resultados de la investigación realizada acerca del rol del psicólogo en las organizaciones, para esto, se abordan algunos temas que contrubuirán al acercamiento teórico de lo que es el rol, estos son: la importancia de los discursos y su relación directa con las instituciones, la verdad como factor determinante de discursos, el posicionamiento como actividad invidual y la teoría sobre papeles que serán un mapa para la comprensión de los roles del psicologo en las organizaciones. Como método se hacen entrevistas semiestructuradas a 5 participantes egresados en un máximo de tres de la Universidad y que actualmente se desempeñan como psicologos en las organizaciones, los cuales cuentan varios aspectos en común. Estos revelan cómo predomina en las labores del psicologo la selección de personal, esto es considerado como límites en el rol lo que genera incomodidad en el momento de referirse a ello, sin embargo, en las acciones existe un papel pasivo que se queda en la reflexión. Sólo dos participantes mencionan formas de acción, uno no realiza selección esto le brinda la posibilidad de acción más amplia y esta se da alrededor de buscar reconocimiento y darse a conocer. El otro sujeto hace selección y lo que propone, es no olvidar que el lugar del sujeto que entrevista, entre otras cosas.

Palabras clave: Rol, papel, psicologo, organizaciones, rol asignado, rol asumido, papeles, psicologia organizacional.

Introducción

En esta investigación del rol del psicologo en las organizaciones, es importante partir resaltando la influencia del trabajo en la vida de los sujetos, puesto que, desde el inicio de la historia de la humanidad este ha estado presente y ha hecho parte de la evolución. Y en esa evolución, el

trabajo tuvo un papel importante incluso desde el comienzo del lenguaje en una necesidad que iba más allá del querer comunicarse, germina en el querer agruparse para llevar a cabo actividades económicas, que sin duda han hecho parte fundamental de la organización social, y su desarrollo que siempre ha girado en torno al trabajo. Por esto es importante resaltar la dimensión de construcción subjetiva que toma el trabajo para los sujetos, y por ende la importancia de estudiarla, y más desde rol del psicólogo como actor interesado en los sujetos y en la relación que estos establecen con su trabajo.

Para conocer el rol del psicólogo o los roles del psicólogo en el mundo de las organizaciones y del trabajo, es importante abordar tres factores fundamentales, los cuales influyen en el concepto de la construcción del rol: hombre, trabajo y organización.

El hombre y el trabajo han tenido una estrecha relación a lo largo de la historia. Sin embargo, es pertinente conocer bajo qué condiciones se ha dado esta relación hombre-trabajo. La palabra trabajo proviene de la palabra *tripalium*, este era un artefacto que contaba con tres palos, el cual era utilizado para castigar a los esclavos, y como lo expone Blanch (1996) como un instrumento de tortura de la antigua Roma. Entonces, se puede evidenciar que la palabra trabajo ha sido relacionada en su misma etimología con una carga negativa, esta concepción es de importancia conocerla, ya que, es un componente fundamental en la relación anteriormente expuesta. Aunque, cabe señalar que el mismo autor habla sobre el trabajo desde diferentes matices en su significado, por los diferentes aspectos culturales en los cuales se ha construido la noción de trabajo y los cambios en su forma de connotación que este ha tenido a lo largo de la historia desde una connotación positiva o negativa. Como lo refiere Blanch (2003):

En general, los diversos significantes y sus correspondientes significados denotativos y connotativos se extienden a lo largo de un eje bipolar, en cuyos extremos figura la representación de algo bueno, positivo y deseable, por un lado, y la de algo malo, negativo e indeseable por el otro. (p.30)

En este orden de ideas la psicología se ha preocupado por estudiar la relación hombre, trabajo y organizaciones, con el fin de comprender el comportamiento de los trabajadores, lo que ha cambiado durante este tiempo ha sido la forma de ver al hombre y las demandas predominantes de cada momento histórico. Para hablar de estos diferentes momentos, hay que mencionar ciertos hitos históricos los cuales han dejado huella en dichas relaciones, como el llamado *boom* de la revolución industrial, a partir de la relación de adaptabilidad y control del trabajador, a la fuerza industrial. Como lo menciona Mateu (1994):

Los problemas de personal eran, en aquellos años, mínimos en nuestro país: la selección, la formación y la adaptación al puesto de trabajo eran las actividades prioritarias del psicólogo industrial, término utilizado en aquella época. La motivación del personal se centraba fundamentalmente en la satisfacción de las necesidades económicas y de seguridad elementales (p. 222).

La historia de la relación entre hombre, trabajo y organizaciones, ha estado regida por el cambio, fenómeno que se ha evidenciado desde la forma de entender al hombre, hasta su quehacer mismo. Este hecho es evidenciado en la concepción de trabajo que se mencionó anteriormente y en el dinamismo y la evolución que ha tenido la psicología en las organizaciones en el transcurso de la historia, como mencionaba (Mateu, 1994) en los años 50's, hasta los 70's la psicología que se enfocaba en el trabajo era llamada psicología industrial, ya que, eran las industrias las esferas en las cuales intervenía principalmente por medio de la adaptabilidad del sujeto en pro del bienestar de la industria en agilización de procesos, etc.

Continuando con esta relación entre trabajo y hombre, encontramos una serie de mutaciones, las cuales han estado relacionadas con la agilidad de un mercado voluble y cambios dirigidos a los factores de productividad (escases de la materia prima, y encarecimiento de estos) (Mateu, 1994), de esta forma la fuerza industrial empieza a modificarse, trayendo consigo una cadena de afectaciones tanto en el trabajo a realizar, como en el objeto de estudio de la psicología industrial, el cual, estaba dirigida a tareas o labores focalizadas a: análisis y valoración de puestos de trabajo, estudios sobre accidentalidad laboral, adaptación de puestos de trabajo, aplicación de pruebas en selección masiva etc., a una expansión de la visión de psicología en la empresa, que se podía aplicar a cualquier tipo de empresa y a cualquier rango jerárquico.

Los mercados económicos se expanden, y consigo abren paso a la psicología empresarial y del trabajo, derrumbado el sesgo de la psicología solo en la industria, y este es visto como un pasaje de la psicología industrial hacia la psicología organizacional. A partir de los años 70's y 90's, la psicología adoptaba el termino de psicología empresarial, debido al cambio que se estaba generando alrededor del mundo del trabajo y como esta se empezaba a expandir en los diferentes sectores económicos.

Son los años de más fuerte expansión de la psicología en la empresa. Se va desterrando progresivamente la denominación de psicólogo industrial y utilizando cada vez más la de psicólogo empresarial y psicólogo del trabajo, puesto que los problemas son comunes a toda clase de empresa

sea industrial o comercial, pública o privada, al igual que a toda clase de empleado (del directivo al último obrero) (Mateu, 1994, p. 224).

Sus acciones si bien seguían siendo las mismas de la psicología industrial, se adherían otras más, ya dirigidas al bienestar de la relación entre dirección, obreros y empleados, conquistando así nuevos espacios y ampliando su mirada.

Una nueva vista epistemológica se apoderaba de la psicología, otorgando una particular importancia al sujeto y ampliando la visión del paradigma funcionalista, que se caracterizaba por una visión positivista, y determinista hacia otra forma de lectura de las organizaciones y los trabajadores. El nuevo paradigma, buscaba entender algunos aspectos complejos del sujeto, como aspectos emocionales y propios de su subjetividad.

Hacía falta descubrir el sentido que la persona da a las cosas y a las situaciones, y que sólo la comprensión del comportamiento humano, en su interrelación con el medio ambiente o entorno, facilitaría una cooperación, un mejor entendimiento y reduciría las frustraciones y conflictos. (Mateu, 1994, pág. 224).

Es decir, la psicología intentaba trascender en su mirada del trabajador, valiéndose de reconocer factores de su subjetividad en su complejidad, cambiando así la concepción del hombre para la psicología, que en última es un proceso constante, en el desarrollo de esta que se da a parir de los cambios del contexto y las dinámicas sociales.

Cuando se traza una margen horizontal en el tiempo se evidencia un cambio en la relación directa del trabajo, organización y trabajador que la psicología retoma como objeto de estudios, ampliando así la visión de dichos objetos, sin embargo, hay que hacer una aclaración, pues si bien se han dado estos, no en todas las empresas se han implementado, ni ha sido un factor lineal o ascendente, ya que en pleno siglo XXI, se pueden encontrar organizaciones con lineamientos Tayloristas, y fundamentados bajo estructuras deterministas.

Por último se encuentra el tránsito de la psicología empresarial a la psicología organizacional, modificando con esto nuevamente el ser y el quehacer del psicólogo, otorgando nuevos marcos de entendimiento dentro de la disciplina. Las organizaciones se vuelven el foco de análisis de la psicología, ya que, estas han estado presentes en el transcurso de la vida de los sujetos, es la psicología de un sujeto inmerso en las organizaciones. El cambio se evidencia en que la psicología en su interés de estudiar la relación entre hombre y trabajo, trascendió los espacios relacionados con la industria y sus múltiples sectores económicos, generando de esta forma una

incursión en distintos escenarios organizados del trabajo, donde la actuación del psicólogo juega un papel fundamental para este contexto, buscando incluir la diversidad del sujeto en las organizaciones como algo más que un ente operativo y productivo.

El rol del psicólogo está mediatizado por discursos predominantes en la sociedad y en la ciencia, para este fin el orden de la discusión de este documento será mostrar cómo la concepción del discurso afecta la construcción de ideas sobre la sociedad, y como esto a su vez se relaciona con los roles establecidos y asumidos por los sujetos.

Con lo dicho anteriormente para hablar del rol del psicólogo, eje central de esta investigación, se hace necesario abordar otros temas que aportarán en la comprensión de este; como: la importancia de los discursos y su relación directa con las instituciones, el posicionamiento como actividad individual y la teoría sobre papeles que serán un mapa para la comprensión de los roles del psicólogo en las organizaciones.

Para dar inicio a la discusión anteriormente planteada, es importante mencionar que los pensamientos se organizan en categorías de modo de discursos, esta es la mayor herramienta que tienen los seres humanos para tener una composición social “estable” de sí mismos. Y para esto, hay que tener en cuenta que la realidad que es percibida como verdad, los discursos creados y recreados por los sujetos, no pueden ser vistos como algo estático, inmodificable, que solo tenga una forma de interpretación, ya que, la participación de estos en los discursos es desde un papel activo, además, como dice Muchinick (2003): “Las verdades de los hombres son múltiples, porque son múltiples y diversas sus realidades” (p.61). (Son cosas aprendidas de la academia, la subjetividad, la diversidad de verdades cambiantes, múltiples formas de interpretación)

En la relación entre el sujeto y los discursos, son más los aspectos que afectan la subjetividad, puesto que los discursos están establecidos desde mucho antes que el sujeto nace, es decir, el sujeto esta precedido por los discursos, lo cual permite tomar posiciones ante estos, utilizándolos para generar la conexión social con su entorno, entendiendo las reglas que conllevan un dialogo coherente con los demás sujetos y por supuesto con él mismo, además, reconstruyendo los discursos y en ocasiones generando nuevas posiciones y prácticas discursivas frente a lo que él se enfrenta en el día a día, temas que se irán desarrollando en el transcurso del escrito.

Los discursos en los cuales se está inmerso en el momento en que se gesta el sujeto son parte fundamental en la construcción de la identidad y la perspectiva frente al mundo, en esta elaboración se ven características que ayudarán a organizar una visión del entorno que lo rodea, por

ejemplo: la inclusión y exclusión de los sujetos según algunas características propias y el posicionamiento de cada sujeto a través del discurso establecido dando lugar a una pertenencia de un grupo y no a otro. El reconocimiento propio de tener las características distintivas de los grupos en los cuales se es reconocido y la visión que tiene del mundo dentro de estos subgrupos, generan un sentido de pertenencia frente a éste, creando con estas pautas, un orden que le dará coherencia a los diálogos, con el fin de buscar un mutuo entendimiento entre los sujetos, sin embargo, cabe aclarar que esta coherencia entre los sujetos no es total, ya que, a pesar de que la comunicación parezca darse en una misma vía, cada sujeto desde su experiencia habla en sus propias claves, es decir, cada cual habla desde su mundo subjetivo.

Los discursos están cambiando con la humanidad, evolucionando en consecuencia del avance de los sujetos y de las nuevas formas de comunicación, pero a pesar de su devenir, a través del tiempo los discursos siempre le han dado a la humanidad una forma de entendimiento, la cual mostrará diferentes perspectivas de ver el mundo según la agrupación de características que los determinan y la falta de ellas. Este desarrollo histórico en los discursos es fundamental para contextualizar, al igual que el proceso histórico de las instituciones, dando a entender una relación cercana entre estas, como dice Berger & Luckmann (1968), “Es imposible comprender adecuadamente qué es una institución, si no se comprende el proceso histórico en que se produjo” (p.76), por lo cual, es necesario tener en cuenta cual es el mismo proceso que dio génesis a los discursos.

Un discurso es algo más que una serie de palabras y frases, es una práctica social, por ende está relacionado en cierta medida con producción, ya que, al ser una práctica social se pueden definir dichas condiciones. (Foucault citado por Garay & Martínez, 2005). En este sentido: “[...] posee propiedades realizativas; o lo que es lo mismo, en la interacción, el lenguaje actúa, y tomar este hecho en consideración es necesario para comprender la interacción humana” (Garay & Martínez, 2005, pág. 107) por esto se podría entender el discurso como constructor de realidades, ya que, al estar en condiciones de producción, este siempre tendrá un efecto sobre el otro.

El desarrollo de la consideración del discurso ha llegado a la práctica discursiva; para Spink (2000) las prácticas discursivas son definidas como “uso institucionalizado del lenguaje”, y por ende es asimilado como regulador del comportamiento de las personas, en este orden de ideas, los sujetos inscritos en las llamadas instituciones, se encuentran bajo condiciones de expectativas de las mismas. Hay que tener en cuenta que existen múltiples realidades creadas en función de múltiples discursos, los cuales al estar institucionalizados pueden llegar a naturalizar de tal forma que se convierten en “una verdad”.

En este orden de ideas se puede decir que las instituciones se relacionan con los discursos, ya que, estas son referidas por Spink (2000) como entes reguladores del comportamiento, además para Berger & Luckmann (1968) “Las instituciones, por el hecho mismo de existir, [...] controlan el comportamiento humano estableciendo pautas definidas de antemano que lo canalizan en una dirección determinada” (p.76). Por esto se puede decir que estas permean los discursos en una interacción continua de estos, en la búsqueda de la legitimación de una verdad, que ha sido cambiante a través de distintos momentos históricos. Este cambio ha sido mediado por discursos precedentes y por intereses de poder, lo cual como resultado ha dejado una proliferación de verdades cartesianas (la racionalidad teleológica), en la búsqueda del control de una única verdad.

[...] el discurso verdadero no es ya más, en efecto, desde los griegos, el que responde al deseo o el que ejerce el poder; en la voluntad de verdad, en la voluntad de decir, ese discurso verdadero ¿qué es por tanto lo que está en juego sino el deseo y el poder? (Foucault, 1992, pág. 12)

Con respecto a las ideas anteriores, se evidencia como la búsqueda de la verdad ha influenciado los discursos predominantes de cada época, y esta verdad ha tenido relación con la construcción del conocimiento, que en últimas como dice Morin, (1982) “[...] el saber ya no está hecho para ser pensado [...] Si no que es producido para ser almacenado en los bancos de datos y ser manipulado por las potencias anónimas”. (p.90). Con esto se podría decir, el poder manipula los discursos desde las diferentes instituciones en búsqueda de sus propios beneficios.

Los discursos son elementos permeados por las instituciones en las cuales se producen, y estos se relacionan con los papeles en la medida que ya están preestablecidos dentro de una institución, influenciados por las expectativas sociales que adoptan estas (Como organizadora de los comportamientos).

Estos discursos reguladores del comportamiento a partir de las instituciones generan un impacto en la forma de cómo los sujetos se posicionan frente a un papel determinado. Estos impactos en los psicólogos y todo tipo de trabajador los exponen a un conjunto de prerrogativas en función de su papel, estas prerrogativas se encuentran bajo expectativas socialmente construidas y organizacionalmente establecidas de lo que se supone un psicólogo o un trabajador debe hacer en un contexto particular de trabajo, dichas expectativas están históricamente situadas de lo que se supone son las actividades que ellos deben de llevar a cabo. Los discursos en el cotidiano también están mediados por prácticas discursivas, es decir, en las interacciones sociales, en el devenir con acciones reiterativas y reciprocas, entonces, los psicólogos en el mundo del trabajo estarían

expuestos a diferentes discursos naturalizados que tensionan la forma como ellos van a tomar posición frente a las condiciones del mundo de trabajo.

El sociólogo Erving Goffman (1985) habla de papeles en una perspectiva dramática desde la metáfora del teatro, vista también como una metaforización de la palabra rol, en las cuales toda interacción es expuesta como si fuera una obra dramática, con fundamentos importantes extrapolados de la misma, como: guión, público, director de la obra, audiencia, etc. Cabe aclarar que estos papeles anteceden a sus ocupantes, representando como estos son residuos de la experiencia, sin embargo, esto no significa que no puedan existir nuevos papeles. (Bazilli et al, 1998). Ahora bien, en el momento en que el sujeto interpreta un papel, trae consigo unas expectativas institucionalizadas incluso antes de la misma interacción.

En este sentido Ciampa (1993), menciona que el papel, es una actividad previamente estandarizada, ya que, se encuentra en relación directa con los demás para poder ser comprendida, además, de contar con una carga ya predestinada. “Para la teoría de los papeles la socialización es el proceso por el cual las normas son transmitidas para mantener las expectativas de los mismos y otros, como consecuencias de las posiciones que ellos ocupan en las estructuras de la organización social” (p.88) Si bien, para Ciampa el papel es una actividad previamente estandarizada, es importante mencionar que este puede ser constantemente modificado o transformado.

Continuando con esta discusión, cabe destacar que la palabra rol es un galicismo del termino papel, definido por el Diccionario de la Real Academia Española como: “Parte de la obra dramática, que ha de recitar cada actor, y la cual se le entrega para que la estudie”. Introduciendo en el tema del rol, se encuentran aportes de miradas interdisciplinarias, evidenciando como la posición constituye al rol a partir de las expectativas sociales que se encuentran en una compleja organización de posiciones, la cual es llamada como sociedad desde la psicología social. (Braunstein, Pasternac, Benedito, & Saal, 2003).

Sin embargo, como menciona Benedito (2003) para hablar del rol del psicólogo, hay que ir más allá de lo descrito anteriormente, ya que, “[...] responder por el rol del psicólogo es preguntarse qué hace, por qué lo hace, para qué y a pedido de quien” (p.407). Pues bien, para explicarlo la autora propone tres tipos de roles: primero el rol asignado, que es el provisto por parte del que posee el poder y generando un contexto donde se espera que el psicólogo sea eficaz de acuerdo a las expectativas que actúan sobre este, para esto hay tener en cuenta los argumentos que tiene el psicólogo en el momento de validar las actividades que realiza, buscando justificar el porqué de sus acciones, las cuales se fundamentan según menciona la autora a partir de la eficacia.

La eficacia entendida desde la perspectiva de utilidad, “[...] lo discutible es la eficacia, discutible y no ilusoria, discutible en la medida que siempre es eficaz por algo, para algo y para alguien, y esto es lo fundamental que da sentido a la práctica de la psicología”. (Benedito. 2003. P.412). Este planteamiento de justificación del porqué del quehacer del psicólogo basado en la eficacia, será un punto fundamental a tratar en la relación del psicólogo con el trabajo.

Continuando con los roles propuestos por Benedito, se dará paso al rol asumido, este se encuentra ligado a la elección de cada sujeto después de reflexionar sobre el rol establecido e introyectado, para decidir si aceptarlo o no, lo cual deja como resultado la transmutación de una práctica diferente.

Por último y no menos importante se encuentra el rol posible, el cual es una propuesta por parte de la autora de abordar la psicología desde un posicionamiento distinto al del rol asignado. El cual tiene que ver con el rol asumido, sin embargo, este trasciende un poco más, puesto que no existen un camino seguro para llegar a este último rol, la autora propone ciertos aspectos a considerar: uno de estos requiere toma de consciencia, y para esto supone un arduo trabajo de lectura del mencionado discurso imperante. Otro de los aspectos es la resistencia que se debe generar ante las clases sociales predominantes, puesto que la psicología al ser una disciplina intelectual, se encuentra permeada por intereses de los grupos privilegiados. Continuando los puntos importantes a considerar se encuentra plantear rigurosamente el rol posible en cada situación concreta, y para esto hay que tener en cuenta el status legal del psicólogo en su respectivo país. Por último la autora propone cuestionar los lugares de formación del psicólogo y cómo estos pueden ser en función de una demanda, como aparatos ideológicos del Estado.

Dentro de estas limitaciones a un rol diferente al asignado por la estructura vigente, será por supuesto una decisión ideológica: la de quedarse o abandonar el campo de trabajo específico, la de valorar de determinada manera las posibilidades de cuestionamiento y denuncia que el sistema admite según el momento histórico concreto del que se trate. (Benedito, 2003, p.419)

Según Krech (citado por Pires, 2009, p.84), el impacto del trabajo y del rol permea los pensamientos de los sujetos, logrando una transmutación en la subjetividad. Sin embargo, el texto de Pires (2009) aclara que esta interacción no es unidireccional, los cambios o mutaciones se dan de lado y lado, así como la subjetividad se ve afectada por el rol profesional, este también se ve afectado por la subjetividad. “[...] resulta difícil advertir que, a medida que estas objetivaciones se acumulan todo un sector de la auto-conciencia se va estructurando según estas objetivaciones.

(Berger & Luckmann, 1968, pág. 97). Entendiéndose por objetivación como todo proceso común a varios actores, contruidos en una tipificación de acciones, es decir, actos institucionalizados (repetición de una acción), los cuales se pueden llevar a cabo por diferentes tipos de actores.

Teniendo en cuenta la institucionalización en las acciones del sujeto y su carácter inmerso controlador del comportamiento, por medio de reglas, expectativas y estándares establecidos, se evidencia como dichas características afectan la subjetividad al ejercer un rol. “Al desempeñar "roles" los individuos participan en un mundo social: al internalizar dichos "roles", ese mismo mundo cobra realidad para ellos subjetivamente”. (Berger & Luckmann, 1968, pág. 98) Evidenciándose el cambio de un rol asignado a un rol asumido, como lo menciona Benedito.

Los sujetos a partir de sus referentes ejecutan papeles o roles, los cuales están atravesados por la experiencia y su subjetividad, teniendo en cuenta que este ha estado anteriormente en otras posiciones y otras maneras de percibir su entorno, lo cual generará la posibilidad de reflexión que permitirá una relación entre el discurso cotidiano construido en su experiencia, con el posicionamiento de un rol, tomando lugar frente a lo que se asume. “Al hablar y actuar desde una posición, la gente trae a ese contexto particular su historia como un ser subjetivo; esa historia es la de alguien que ha estado en posiciones múltiples y ha participado en diferentes formas de discurso”. (Davies & Harré, 2007, pág. 246). Debido a esto se podría decir que al ejecutar un papel o un rol trae implícito una serie de experiencias previas, que afectan directa o indirectamente el posicionamiento a ejercer.

Por consiguiente el posicionamiento es una actividad individual que da lugar a la forma como un sujeto va a tomar una posición en las interacciones sociales que establezca a partir de los referentes que ha construido a lo largo de su vida, por ende, la identidad del profesional se encuentra trazada por la relación entre la práctica profesional y la subjetividad de cada uno. Por lo cual el posicionamiento al ser algo propio de los sujetos, se ubica en el momento en que estos asumen el papel preestablecido por dichas expectativas de la institución, otorgándole a este un papel activo en dichas interacciones.

El posicionamiento se constituye en tres características principales mencionadas por Davies & Harré (1990) la narrativa, la metáfora y las imágenes, al ser tres factores que intervienen en este, dándole la facultad de ser cambiante, es decir, el efecto de las palabras que lleva implícito la imagen y la metáfora en las que está inscrito cada sujeto es la función de su narrativa, evidenciando el constante cambio en las particularidades de cada cual. Dando a entender como el posicionamiento

al darse desde un papel activo por parte del sujeto, se presta a un movimiento constante de discursos, y verdades en la configuración del rol.

Las posiciones creadas para el mismo y para los demás no son parte de una biografía lineal y no contradictoria, las posiciones pueden ser vistas por uno y otro de los participantes en términos de “roles” [...]. (Davies & Harré, 2007, pág. 247)

Hasta este momento se ha evidenciado como este juego de interacciones entre el sujeto, su quehacer, sus experiencias personales y los discursos establecidos por el contexto moldean el papel o el rol. Y este desarrollo es fundamental para argumentar y desarrollar la pregunta de esta investigación.

Teniendo todo esto presente, la pregunta que guiara la investigación es:

¿Cuál es el rol asignado y asumido del psicólogo recién egresado en las organizaciones?

Y para dar respuesta a esta pregunta se han trazado ciertos objetivos, como el **objetivo general**, que es: Indagar el rol asignado y asumido del psicólogo en las organizaciones de los egresados, en no más de cinco años

Y como **objetivos específicos**:

- Describir la influencia de los distintos discursos que rodean al psicólogo y como interfieren en su quehacer.
- Describir el rol asignado evidenciado en el discurso de los participantes
- Analizar en el discurso de los participantes el rol asumido

MÉTODO

En esta investigación se realizó un estudio de carácter cualitativo, donde se calificó la experiencia de los psicólogos en las organizaciones, con el fin de encontrar aspectos que nos permitan hablar del rol que se tiene en las mismas. El presente es un estudio de carácter exploratorio y descriptivo, hecho en el ejercicio de trabajo de grado, como requisito de grado con el interés de formación en investigación.

Los criterios para los participantes de este trabajo de grado son a partir de un grupo de cinco

sujetos que acoten una condición fundamental, y esta es que se desempeñen como psicólogos dentro de una organización y que su tiempo de egreso de la universidad no sea mayor a 5 años, de resto nos será indiferente otros tipos de condiciones como el sexo, estrato y edad.

Con esta muestra se hará un diseño de la recolección de la información a partir de entrevistas semiestructuradas, resaltando el papel de escucha por parte del investigador.

Para luego desde las categorías del Rol asignado y Rol asumido con sus subcategorías, realizar el análisis de la información a partir de las mismas, usando análisis del discurso.

RESULTADOS

1. Rol asignado

○ Responsabilidades

Se realizaron cinco entrevistas en las cuales se encontraron elementos en común y posturas similares respecto a su rol como psicólogos. Los participantes se refirieron a sus actividades en este sentido elementos de orden operativo y técnico, sus funciones eran alrededor de selección masiva y en dos casos una selección de más cuidado que es la administrativa. Sin embargo este paso, para la participante 2, es algo por lo cual todos los psicólogos deben pasar, *“siento que para iniciar en esta rama organizacional, siempre si tiene que pasar por esa carga re operativa que es una selección máxima en la mayoría de los casos que de pronto no agrega tanto a la formación de psicólogo”*. Por esto es visto como un puesto de pasaje.

A pesar de que 4 de los participantes trabajan en selección de personal, la participante 5 no se desenvuelve en este campo, sino que trabaja en una firma de consultores, donde realiza perfiles, trabaja en la parte de gestión de la calidad, validación de certificación, readaptación, organización de documentación de inducción y capacitación del personal, abriendo el abanico de posibilidades en su rol a desempeñar.

Además estas responsabilidades para la participante 2 son motivo de mucha presión, *“siento que esto ya es como un corre corre”*, son muchas responsabilidades las asignadas, la misma participante al responder su posición frente al trabajo que realiza en la misma respuesta dice tres

veces como esta es “una responsabilidad muy grande”, la carga es alta, es mucho lo que toca por hacer y no hay elección si se quiere conservar el puesto.

- **Representación del quehacer del psicólogo**

Respecto al rol del psicólogo, todos refieren como este debe trascender, e ir mucho más allá de lo operativo, como lo refiere el participante 4: “¿Qué hago con lo que estudie?”. Pues considera que lo que realiza en este momento es muy limitado respecto a todo lo visto en su pregrado. El participante 2 expresa como el psicólogo: “[...] debe de velar por el bienestar del trabajador en la organización. No solamente ver quien ingresa sino su recorrido, como el bienestar que ellos tengan, la motivación [...]”. Se ve como para estos participantes es crucial rescatar la parte humana en las organizaciones, pues está siempre se ha hecho a un lado a lo largo de la historia.

Por otro lado, respecto a cómo ellos sienten que otros piensan de ellos, se ve como se recalca la eficacia en sus acciones, ellos deben responder si o si y no existe lugar a las equivocaciones. Como menciona el participante 2, *“como usted es el que sabe, que uno tiene que saber todo”*. Al igual que la participante 1: *“la gente por lo general se interesa mucho cuando cuando uno le da agilidad a su procesos y le dice si este sirve y si este no, si sirve y por qué no”*. La participante 4 dice, *“se debe cumplir con lo que se espera”*. Por otro lado, la participante 3, considera que rol no es visto como debería serlo,

“Ellos creen que el rol que yo desempeño es la niña de las actividades que si se quieren ir a tal lado, o que si quieren tal cosa, entonces hay es en donde digo que el rol no tiene la visibilidad que debería de tener”

No es la representación que desea tener ante los otros, busca otro tipo de reconocimiento además de la eficacia.

2. Rol asumido:

- **Posicionamiento:**

- **Pensamiento:**

En esta categoría una de las participantes, la 3 considera que su labor además de ser limitada es mal paga, además todos piensan que no tienen derecho a equivocarse, que deben ser eficaces, como ya se mencionó anteriormente. Esto se manifiesta también en el imaginario social de la psicología, los ideales del psicólogo esperan que este es el que todo lo sabe. Además la participante 3 en las responsabilidades siente mucha presión, por esto piensa que desde que entró a la universidad anda en un corre corre, sin descanso y sin posibilidad de equivocarse.

Por otro lado a pesar de que la representación general del trabajo sea muy operativa, para la participante 1, hay cosas de la parte humana que se pueden rescatar. Lo manifiesta de esta forma:

“Pues pienso que eeh si bien es fundamental para dar como finalidad a las solicitudes para cumplir las vacantes es también muy complementaria pa el desarrollo humano del personal que podamos pues como manejar, entonces pues me parece que es valiosa y es importante...”

Respecto a las tareas asignadas la participante 1 y 5, piensan que su labor tiene gran importancia, sin embargo, para las personas inmersas dentro de las organizaciones no suelen valorarlo de la misma forma, así lo refiere la participante 5:

“Pienso que son de gran valor, la gente no suele verlo así pero el diseño de un perfil de cargo afecta muchos procesos, es el punto de partida de la estructura organizacional y desde allí se desprenden aspectos económicos, culturales y hasta jurídicos. Las tareas que me han sido asignadas son de alto impacto y recordación en la organización ya que el proceso de recolección y validación de datos depende del contacto directo con la gran mayoría o la totalidad de la misma”

- **Sentimientos:**

Todos ven como sus actividades son muy técnicas y limitan el alcance del psicólogo, y en este proceso la participante 3 muestra como esto limita el posible reconocimiento de su trabajo, “y

tu rol no tiene la visibilidad que debería de tener porque en ultima tus labores son muy operativas entonces no es que impacten en manera directa en un resultado”.

Además esta posición mecánica para todos los participantes era vista como insuficiente, ya que, se buscaba siempre algo más acorde a su rol, no simplemente selección, pues esta no agrega a la formación del psicólogo como tal y varios desean ir más allá en su carrera profesional. Sin embargo, todos los participantes sienten que haber escogido esta carrera ha sido una muy buena decisión, incluso unos en su experiencia laboral sienten que han aprendido a conocerse y este trabajo les ha aportado en su vida personal al igual que laboral. Como lo mencionan varios participantes, entre esos la participante 5:

“Esta organización para mi ha sido de gran aprendizaje y crecimiento, tanto a nivel personal como profesional. Lo anterior se debe en gran medida a su filosofía y misión humanitaria, mi labor no ha sido de carácter social pero es inevitable desconocer ese componente que representa su razón de ser y origen”

Además la participante 2:

“Digamos que yo los siento como una experiencia, yo cuando llegue acá aprendí a conocerme, tanto personal como profesional, conocí mis fortalezas y los aspectos que debo mejorar, en los dos ámbitos como te dije, mejore la experiencia, la parte de relacionarme, la parte de análisis, la parte técnica y también creo que esto me a dado cuenta de estar segura que quiero más”.

Sienten que han aprendido, pero que esta no es una etapa para siempre, pues muestran un claro deseo por buscar algo más en su rol de psicólogo. Esto se relaciona también con el querer ver un proceso en sus labores, sentir que se están cumpliendo metas y se está avanzando en algún sentido, esto lo menciona la participante 4 como: *“Sentir que se está realizando algo, un proceso”*. Y como se ha mencionado anteriormente, en la parte de visibilidad del rol, pues esto se relaciona con el reconocimiento, y aunque a pesar de que sienten que sus labores son reconocidas, al no poder hacer más de ahí, se ve ese sentir un avance, un reconocimiento por lo que en verdad podría lograr un psicólogo.

Por otro lado, sienten además que sus labores son valoradas, dos de las participantes muestran como se sienten reconocidas, a pesar de que sólo cumplen los pedidos, estos se les responden en buenos términos. Como lo menciona la participante 2: *“[...] pienso que cuando dan la retro alimentación de la parte analítica del proceso como tal del candidato, es valorado y se respeta el valor que tiene uno acá en la organización”*.

Otro aspecto encontrado respecto a los sentimientos, se expresa anteriormente a partir de ampliar el campo de aplicación del psicólogo, pero también la participante 5 muestra un gran interés por ir más allá, por aportar un valor agregado. Como lo menciona a continuación:

“Este sentimiento es el que debería sentirse en todas las empresas, un deseo de querer generar valor agregado, de aprovechar las oportunidades y poner a prueba el conocimiento adquirido sin importar que las brechas encontradas no sean precisamente parte de acuerdo inicial ya que lo que hoy puede ser un esfuerzo mañana puede ser una puerta abierta para ascender y quedarse”.

- **Acciones:**

En esta categoría se encuentra como el quehacer del psicólogo esta trazado por una serie de problemas, límites y dificultades con su rol ideal. A pesar de esto, se encuentra que no hay una acción dirigida con el fin de acercarse a este ideal del que debería ser el rol del psicólogo. Y por el contrario sus acciones están de la mano en lo que se les ha solicitado (rol asignado)

Discusión:

1. Rol asignado

- **Responsabilidades**

La primera categoría para analizar la información recogida en las entrevistas es la del rol asignado, y dentro de esta se encuentran dos subcategorías de esta misma, la primera es la responsabilidad, y en esta se pueden resaltar varios aspectos tocados en la entrevista, la segunda es la representación del psicólogo.

En esta subcategoría, en los entrevistados se evidenció que la mayor parte de sus ocupaciones se encuentran en el área de selección de puestos masivos y en el trabajo operativo que esta selección conlleva, y la mayoría manifiestan que después de un tiempo esta actividad de selección es representada como una actividad repetitiva y rutinaria aprovechada por personas que probablemente no quieren mayores desafíos por un lado, sin embargo, no hay mucho que hacer al

respecto, pues esta es casi siempre asignada al quehacer del psicólogo en el campo organizacional, y como lo menciona uno de los sujetos entrevistados:

[...] ahí no hay mucho que proponer porque igual eso que yo llamo pedidos son como las solicitudes que hay que cumplir si o si, si necesitan 5 personas de fábrica, entonces ahí no hay pierda, hay que cumplir o si no sirve se va [...]". (Participante 1, Entrevista semiestructurada, 18 de marzo del 2014).

Estas tareas asignadas al puesto de trabajo traen consigo un interés de todos los psicólogos entrevistados por ir más allá del trabajo meramente técnico u operativo. Pues esto es considerado como una forma de opacar el trabajo que el psicólogo puede realizar, ya que, no se pueden ver resultados explícitos, *"tu rol no tiene la visibilidad que debería de tener porque en última tus labores son muy operativas entonces no es que impacten en manera directa en un resultado"* (Participante 2, Entrevista semiestructurada, 18 de marzo del 2014). A diferencia de la participante 5, que se enfrenta a otras labores, donde puede rescatar más ese rol ideal del psicólogo, aunque se sigue presentando ese sentimiento de que no es valorado su trabajo como debe ser, puesto que, generalmente en las organizaciones la parte psicológica no es siempre una prioridad.

La posición de la mayoría de los entrevistados es que sus labores asignadas no se pueden quedar solo en lo operativo, sino que, hay muchas más labores de gestión, de rescatar la parte humana dentro de las organizaciones, donde el psicólogo podría actuar y mostrar como su labor en verdad puede impactar la misma organización. En esto se puede ver como existe actualmente en el rol asignado de muchos psicólogos organizacionales, una limitación de su impacto como profesional, donde a pesar de que sienten que sus tareas son de gran responsabilidad haciéndolos parte esencial de la organización, su posición frente a estas labores no trasciende en su rol como psicólogos, cambiando un poco la forma como asumen lo que le asignan, tema que se desarrollará más adelante.

Sin embargo, el discurso imperante de la institución sigue permeando el trabajo realizado, generando una identificación y una naturalización con el papel que el participante asume, puesto que, ellos terminan realizando su labor ya que de esto depende su permanencia en esta. Como lo menciona el participante 1 cuando le preguntan sobre lo que piensa de lo que le asignan.

"No pues, yo nunca he tenido pues como dificultad pues cuando me asignan algo, menos ahora pues que estoy trabajando, pues si me asignan algo, es algo con lo que tengo que cumplir, para mí no hay lío en eso. Ya uno propone, pues si le dan como la opción de proponer, o de realizar mejoras en

general, pues si uno quiere conservar su trabajo tiene que cumplir, hacerlo bien y cumplir.”
(Participante 1, Entrevista semiestructurada, 18 de marzo del 2014).

En esta cita se puede apreciar como la posibilidad de proponer no es clara, sino que, hay factores externos que influyen en eso, es decir, las libertades de proponer son restringidas, el participante siente que en algún momento puede decir y aportar algo, pero eso no quiere decir que sea así, esto se puede corroborar con una de las citas mencionadas anteriormente: “[...] *ahí no hay mucho que proponer porque igual eso que yo llamo pedidos son como las solicitudes que hay que cumplir si o si*”. (Participante 1, Entrevista semiestructurada, 18 de marzo del 2014).

Como se mencionó en un principio, lo citado acerca de las instituciones por Berger & Luckmann (1968) “Las instituciones, por el hecho mismo de existir, [...] controlan el comportamiento humano estableciendo pautas definidas de antemano que lo canalizan en una dirección determinada” (p.76). Los sujetos al estar inmersos en una organización, sin duda están directamente influenciados por esta, sin embargo, existen factores de representaciones, identificaciones y referentes subjetivos que ya tienen lugar en lo asumido del rol que también tomarán lugar a relacionarse con esta influencia.

Y como mecanismo de defensa ante esta indispensable adaptación, encuentran como fuente de motivación haber escogido la carrera de psicólogo que siempre quisieron, y sienten que a pesar de estos límites de una u otra forma existe la posibilidad de aportar.

“A mí me gusta mucho la psicología, de verdad esta carrera me apasiona, siento que de pronto desde el rol que uno desempeña podría ocupar otros roles o que tu rol fuera un poco más trasversal en las compañías pero a mí me gusta, creo que no hubiera podido estudiar otra cosa que no fuera psicología”. (Participante 2, Entrevista semiestructurada, 18 de marzo del 2014).

Por otro lado, hay que tener en cuenta que dentro del proceso de selección se encuentran perfiles diferentes a los cuales se les realiza procesos de selección distintos, primero una reclutación masiva y segundo una selección más rigurosa en cargos administrativos, en este punto se pueden analizar dos situaciones, una que realizar estas diferentes formas de selección conlleva más atención de los trabajadores en la parte administrativa, y por ende como menciona el participante 2: “*es una selección que exige un poquito más en la parte de la calidad*”, dando a entender como esto representa una relación diferente con su labor de selección, una representación de más de responsabilidad a diferencia para cargos masivos los cuales requieren una menor atención y un mayor volumen. El segundo punto a analizar es que a pesar de este cambio de relación y representación de la labor, se puede ver en la mayoría de los discursos de los participantes, esto

sigue siendo sólo selección, limitando el alcance que podría lograr el psicólogo dentro de las organizaciones, generando cierto malestar e inconformidad respecto a su cargo. Por ejemplo, esto se puede evidenciar en el participante mencionado anteriormente (2): *“Después de estar 6 meses me ascendieron y ya fui jefe de selección y personal, pero me tocaba también sola, era más bien el título de jefe porque igual me tocaba hacer todo a mí”*, el cual menciona cómo paso de seleccionar puestos masivos a cargos más administrativos, manifestado cómo esto le fue notificado como un ascenso, sin embargo, el sujeto sentía que seguía sintiendo que realizaba la misma labor de selección y sin ayuda por ser la jefe.

Con lo mencionado en todo el desarrollo de esta categoría se puede exponer como los roles asignados en una gran mayoría de los psicólogos en las organizaciones, y en especial en el caso de la población escogida para esta investigación, que son sujetos con poco tiempo transcurrido desde que egresaron de la universidad, están expuestos a unas posibilidades muy limitadas frente al avance que ha tenido la psicología en las organizaciones, asunto que se trata en las clases al transcurso de la carrera, y por esto es un aspecto que puede ser fuente de malestar e impotencia a la hora de desempeñar eso que le asignan, ya que, como lo menciona Mateu (1994) de la psicología en la época de la revolución industrial:

“Los problemas de personal eran, en aquellos años, mínimos en nuestro país: la selección, la formación y la adaptación al puesto de trabajo eran las actividades prioritarias del psicólogo industrial, término utilizado en aquella época. La motivación del personal se centraba fundamentalmente en la satisfacción de las necesidades económicas y de seguridad elementales” (p.222)

Básicamente es lo que la mayoría de estos sujetos están vivenciando ahora, a pesar de todos los años que han transcurrido se evidencia como se siguen conservando ciertos aspectos pasados de las organizaciones.

- Representación del quehacer del psicólogo

Se encuentra una malestar o inconformidad general por las representaciones que se generan alrededor de su quehacer, representaciones de lo que creen que otras personas piensan de ellos y representaciones del sujeto mismo. Estas representaciones denotan una reducción de la parte humana entendida como el aporte del rol profesional del psicólogo al trabajo realizado, ya que, lo que parece primar en las expectativas y exigencias de la organización, es la eficacia de estos a la hora de seleccionar al candidato ideal; por estas razones la forma como ellos se ubican frente a los otros, es como un trabajador que tiene que ser eficaz y, que no se puede equivocar. Como lo menciona la participante 1: *“La gente en general se interesa cuando uno le da agilidad a su proceso, si este sirve y si este no, porque sirve y porque no”*.

Además, otro factor a evidenciar en este mismo punto es la carga del imaginario social de lo que es ser un psicólogo, las expectativas que tiene el medio que terminan permeando las mismas expectativas de la organización, de esta forma se puede ver como los discursos permean a los sujetos y a las mismas instituciones, y esto cae sobre estos en todo tipo de contexto, y mucho más en una organización donde estas exigencias son remuneradas y existe una demanda constante por los empleadores. Esto lo expresa varios de los entrevistados, entre esos el participante 2, cuando se le pregunta por lo que cree que piensan los otros de su labor:

“Yo pienso que uno por ser psicólogo no tiene derecho a equivocarse que por ser psicólogo tiene que tener la capacidad de analizar la persona desde que entra, como usted es el que sabe, que uno tiene que saber todo”.

En el segundo punto, las representaciones propias del psicólogo se encuentran en varios argumentos en común de los participantes, entre estos está lo esencial de preocuparte por el bienestar emocional de los trabajadores y de las personas a las cuales se les hace el proceso de selección, y esto para el psicólogo se encuentra por encima de los intereses de la organización. Otro aspecto importante, es que el psicólogo no puede conformarse con hacer lo que le piden sino que su papel debe ir un poco más allá, esto lo expresan todos los entrevistados, y se puede evidenciar con mayor claridad en el sujeto 3: *“[...] recuperando a el hombre o a la persona como en el recurso más importante siento que nuestro rol es más fundamental, entonces podríamos aportar más como psicólogos y no que nos encasillen solamente en esa parte como operativa”*.

Y este rol del psicólogo es fundamental, como argumenta el participante 5:

“El psicólogo es un profesional entrenado para escuchar, interpretar, analizar y diagnosticar empresas, personas, situaciones, comportamientos, actitudes, áreas, emociones y demás elementos propios de un ser humano en sus distintas formas de experiencia vivencial”

Para estos participantes su labor es fundamental, lo que falta es apoyo y reconocimiento de sus alcances, y además una postura más activa por parte de ellos para proponer.

Además en este mismo punto, se puede tener en cuenta otro factor, y es que de sus labores depende la visibilidad alcanzada, y si se quedan sólo en la parte operativa por los límites expuestos en la categoría anterior, se ve como esto también hace parte de su representación.

“Ellos creen que el rol que yo desempeño es la niña de las actividades que si se quieren ir a tal lado, o que si quieren tal cosa, entonces hay es en donde digo que el rol no tiene la visibilidad que debería de tener” (Participante 3, Entrevista semiestructurada, 18 de marzo del 2014).

2. Rol asumido:

- **Posicionamiento:**

Para todo este análisis y en especial para hablar del rol asumido, hay que tener en cuenta las posiciones por las cuales ha pasado cada sujeto, modificando la forma en que perciben su entorno, siendo influenciados además por lo que le asignan e influenciando a su vez este papel en la forma como asumen su rol. El quehacer en este rol estará entonces determinado por la subjetividad del profesional, y por las identidades que logre elaborar con su experiencias.

En esta discusión es importante mencionar la individualización, puesto que, esta es un puente entre la demanda y sus herramientas asignadas por la organización, y en como a partir de estas el psicólogo toma posición en su rol a asumir. En este orden de ideas es pertinente mostrar cómo el psicólogo en distintos momentos evidencia una ausencia de la organización como institución en su discurso, y además como el sujeto debe buscar en sus propios recursos como responder, puesto que, lo asignado y las herramientas que son provistas no son suficientes para cumplir con las demandas de la organización.

Hay un peso de la subjetividad en el desarrollo del trabajo, y gran parte de la forma como se configura la identidad y el papel de los psicólogos tiene que ver con el manejo de la subjetividad. Dándole un papel importante a la forma como se asume la demanda asignada, colocando entonces en una constante necesidad de poner los aspectos propios para llevar a cabo lo asignado.

Y para hablar de esta categoría, se utilizarán unos conceptos rescatados de los planteamientos sobre posicionamiento mencionados por Davies & Harré (1990), y este se constituye en tres características principales: la narrativa, la metáfora y las imágenes, pues como se mencionó anteriormente son aspectos que intervienen en el aspecto cambiante de las particularidades de cada cual. Dando a entender como el posicionamiento al darse desde un papel activo por parte del sujeto, se presta a un movimiento constante de discursos, y verdades en la configuración del rol. Oportunidad, desea hacer y por qué.

- **Pensamientos:**

En esta subcategoría es importante mostrar como los pensamientos de alguna forma influyen en el rol asumido, puesto que, como se mencionó anteriormente los aspectos de su subjetividad permean su quehacer, sin embargo es inevitable mencionar que muchos de estos se quedan en pensamientos.

En esta categoría se evidencia lo que se ha evidenciado en las categorías a anteriores, alrededor de la no visualización del psicólogo al solo ejecutar procesos mecánicos y administrativos, limitando los alcances y quitando posibilidades de acción que caracteriza el discurso crítico con el que se pudieron haber topado en la universidad. Y de esta forma diciendo que el psicólogo debería abarcar más aspectos que hacen parte de la formación en la universidad, aspectos de lo humano que hacen parte fundamental para los entrevistados en lo que se puede realizar.

Para este aspecto hay que tener en cuenta que la población escogida para esta investigación es de egresados de la universidad con no más de 5 años, y por ende a lo que se han enfrentado en estos primeros pasos es con estos cargos administrativos y de selección, como un proceso de entrada. Y como lo menciona una de las entrevistadas:

“Yo pienso que el psicólogo como tal hoy en día está muy mal pago, o sea uno ve ofertas de analistas de selección de ochocientos mil pesos, un millón de pesos, siento que está muy mal pago y siento que para iniciar en esta rama organizacional, siempre si tiene que pasar por esa carga re

operativa que es una selección máxima en la mayoría de los casos que de pronto no agrega tanto a la formación de psicólogo como tal te puede enseñar de pronto el trabajo bajo presión o cierta recursividad” (Participante 3, Entrevista semiestructurada, 18 de marzo del 2014).

Y de esta misma forma este proceso para muchos es sólo parte de sus experiencias, pero no son el lugar para permanecer el resto de su carrera profesional, a pesar de que vean como estas son retribuidas, lo siguen viendo como algo transicional.

“no me gustaría solo especificarme en la parte de selección y no poder otras cosas, bienestar, dar capacitaciones, charlas, no quedarme en esta área porque siento que es muy cerrada y que no voy aprender más de lo que estoy viendo en este momento”. (Participante 4, Entrevista semiestructurada, 18 de marzo del 2014).

En este momento de sus carreras, la mayoría de los entrevistados se ha enfocado en cumplir con calidad con los llamados pedidos, seguir al margen de lo que diga la organización, que a su vez esto asignado es visto como algo que atañe mucha responsabilidad, responsabilidad que sin duda está mediada por la subjetividad y la forma con cada uno asume su rol, como lo menciona Muchinick (2003): “Las verdades de los hombres son múltiples, porque son múltiples y diversas sus realidades” (p.61). Cada uno construye sus metas y objetivos, de acuerdo a como se ha construido a sí mismo en el camino de su experiencia laboral y en el resto de esferas que lo permean constantemente, por esto se habla de un posicionamiento cambiante en el constante proceso de vida.

“Yo pienso que tenemos una responsabilidad muy grande porque en este proceso se ve en parte si las personas pueden cumplir con las expectativas de la organización, es una responsabilidad muy grande, pero también siento que las personas que solo se enfocan en esta área se quedan en área de confort y que ya por esto solo piden estas áreas de selección. Lo veo a si una responsabilidad muy grande porque depende de ti el ingreso de las personas que tengas las competencias necesarias y que se refiera al el área, por el otro lado veo a las personas que solo se enfocan en una sola cosa y pierden el área analítica, tener otra mirada”. (Participante 2, Entrevista semiestructurada, 18 de marzo del 2014).

En esta cita se puede ver el lugar que toma la responsabilidad de sus labores en el discurso, y a su vez como esta habla de lo que para este sujeto es quedarse en la selección, habla de cómo su experiencia le ha mostrado que puede encontrar algo más. Y evidencia una vez más como se distancia su rol ideal de su quehacer actual, que sin duda impacta en la forma como se posiciona.

- **Sentimientos**

El imaginario social y propio del psicólogo mencionado anteriormente, es importante en esta parte del análisis, puesto que, hay que aclarar que este imaginario social influye en las expectativas de la organización pero no en su totalidad. Entonces, el sujeto al no poder cumplir ese ideal propio, por todas las limitaciones mencionadas anteriormente pueden en él generar cierto malestar. El cual es sublimado a partir de cumplir con estas demandas, para darle un lugar a ese malestar al no poder alcanzar ese rol ideal propio, aunque sientan que puedan dar más y aportar más, se conforman con cumplir los pedidos. Al fin y al cabo, los otros son los que otorgan el lugar de cada uno, esto se puede ver a partir del reconocimiento que hacen las organizaciones de las labores llevadas a cabo por el psicólogo de manera muy efectiva. Como lo menciona Ciampa (1993): “Para la teoría de los papeles la socialización es el proceso por el cual las normas son transmitidas para mantener las expectativas de los mismos y otros” (p.88). El no cumplir con las expectativas del papel ya predestinado genera un malestar en el sujeto, pero este busca la forma de mantener al tanto las expectativas de la organización, y esto se traduce de una u otra forma como placentero, que sin duda está ligada a la individuación expuesta anteriormente como una condición contextual. Esto se puede evidenciar en la cita siguiente:

“Me he sentido bien porque las exigencias como psicóloga como tal son valoradas, lo entiendo como las solicitudes que hacen los jefes, cuando solicitan el saber cómo le fue a una persona durante el proceso la parte psicológica, las competencias como tal, pienso que cuando dan la retroalimentación de la parte analítica del proceso como tal del candidato, es valorado y se respeta el valor que tiene uno acá en la organización” (Participante 2, Entrevista semiestructurada, 18 de marzo del 2014).

Otro aspecto en los sentimientos a mencionar es como resaltan su felicidad en la elección de la carrera de Psicología y a su vez como esta, y la parte de experiencia laboral ha ayudado en diferentes fortalezas, capacidades y demás, en las diferentes esferas de su vida.

“Si, ha cambiado mucho, pues, mucho en mi crecimiento profesional y también en mi crecimiento personal, o sea yo ahora de verdad valoro más todo lo... lo poco que tengo, lo he aprendido como a valorar y he aprendido a dejar otras cosas que pues uno después se dice como que, lo que a mí me está pasando no es tan grave. Y pues mucho sobre el sufrimiento en la parte personal en esa parte y en la parte profesional, pues no solo aprendo la parte de la teoría y de experiencia laboral, sino que

en realidad todo va enlazado como en la parte humana, social”. (Participante 1, Entrevista semiestructurada, 18 de marzo del 2014).

En esto se puede ver como el sentimiento de haber aprendido, haber escogido una carrera apropiada aporta en el placer al desempeñar su rol, así existan ciertos sesgos.

Ya en el caso de la participante 5, cambia un poco por las posibilidades brindadas en su desempeño del rol, esta participante muestra cómo se interesa por cumplir con lo requerido, y además para este no sobra aportar un valor agregado, que se muestra como una forma de buscar beneficios, darse a conocer y abrir puertas.

“Este sentimiento es el que debería sentirse en todas las empresas, un deseo de querer generar valor agregado, de aprovechar las oportunidades y poner a prueba el conocimiento adquirido sin importar que las brechas encontradas no sean precisamente parte de acuerdo inicial ya que lo que hoy puede ser un esfuerzo mañana puede ser una puerta abierta para ascender y quedarse”.

- **Acciones**

En esta categoría es fundamental como por medio de la subjetividad abordar esos “pedido” que le asignan, un “pedido” que ya trae implícito un contexto de individualización, es decir al sujeto le toca asumir las responsabilidades de lo que le asigna, sin que las herramientas dadas sean suficientes. Lo cual hace necesario que el sujeto busque a partir de los recursos en su subjetividad formas de responder ante las demandas de la institución.

Anteriormente se dijo que muchos de los participantes buscaban cumplir las exigencias institucionales a cabalidad, ya que, en estas encontraban reconocimiento y visibilidad, lo cual podría generar una forma de sublimación de cierto malestar producido por la dificultad de alcanzar el ideal del psicólogo profesional. Ese ideal donde su quehacer va mucho más allá de buscar la productividad en una empresa, y va más dirigido como lo mencionan varios de los participantes, a rescatar el sujeto en las organizaciones, a un trabajo bajo una mira más crítica y reflexiva.

Sin embargo, cabe mencionar que en distintos participantes se vislumbra acciones individuales que buscan transgredir la rigidez del rol asignado. Son pequeñas resistencias que se evidencian en el posicionamiento de algunos de los participantes, las cuales podrían acercarlos a su rol idea.

“Entonces es también como mirar o por lo menos identificar en las visitas domiciliarias qué le hace falta a ese personal que está participando, como son sus casas, en que están como, como, por lo

menos uno identifica que se endeudan mucho, entonces estamos haciendo como un proyecto para minimizar esas, como esa variable de esa capacidad de endeudamiento, entonces más que cumplir con ese pedido, es como identificar y ver en que podemos intervenir o proponer” (Participante 1, Entrevista semiestructurada, 18 de marzo del 2014).

Si bien, expresiones como estas en los discurso de algunos de los participantes, evidencian algunas actividades por las cuales los mismos buscan acercarse a su rol ideal. Sin embargo, también deslumbra como el discurso predominante no es tan indiferente para su subjetividad laboral.

“No pues, yo nunca he tenido pues como dificultad pues cuando me asignan algo, menos ahora pues que estoy trabajando, pues si me asignan algo, es algo con lo que tengo que cumplir, para mi no hay lio en eso. Ya uno propone, pues si le dan como la opción de proponer”. (Participante 1, Entrevista semi - estructurada, 18 de marzo del 2014).

Por esto se puede hablar en estos participantes de la naturalización de los discursos y verdades influenciadas por la organización, donde cumplir se vuelve prioridad. Y así exista cierto sentimiento de posibilidad de acción, lo que más se evidencia es que no es de esta forma, su labor más allá de lo operativo no tiene el lugar esperado por ellos, y su accionar se queda en una posición pasiva para no ir en contra de lo establecido en las organizaciones.

Aunque la participante 5, como ya se ha expuesto en varios momentos cumple el papel diferenciador en esta investigación, lo que comprueba casos más activos frente a las condiciones laborales. Y esto puede estar influenciado que su labor, no es sólo dentro de una institución, sino que trabaja en una firma de consultores y a la vez trabaja ejecutando proyectos en distintos espacios diferentes, lo cual le permite tener otras perspectivas de acción. Este participante se da la oportunidad de hacer su trabajo y ser un buen observador respecto a las condiciones encontradas en los diferentes espacios.

“Pude haberme quedado en mi casa, pero no me fui para allá, eso qué me permite a mí? Eso permite que las personas me conozcan, ehh permite que la gente identifique de manera más confiable el vínculo entre [...] y pues la [...], y pues por ese medio he podido identificar otras cosas que no hacen parte de la elaboración de perfiles”. (Participante 1, Entrevista semi - estructurada, 10 de Mayo del 2014).

Que en últimas termina siendo en pro de ciertos beneficios para este participante, es un

ejemplo de cómo poder ser más activo en su quehacer al proponer y posicionarse de una forma más impactante. Sin embargo para esto hay que tener en cuenta todas las condiciones laborales que sin duda influyen en esa organización y adaptación en las organizaciones por parte de los psicólogos.

En conclusión lo que reflejan la mayoría de los participantes, es que sus actividades están de la mano de lo que les es solicitado, sus acciones no son diferentes, no hay claridad en muchas actividades diferentes, para proponer. Un factor crucial es que estos son personas jóvenes, egresadas hace muy poco de la universidad, que les queda un camino largo por delante, esto que relatan es su comienzo es su carrera profesional, ya que, por delante les queda tiempo para transitar y ganar credibilidad y poder llegar a ese lugar a ese lugar de posiciones estratégicas donde puedan tener un mayor marco de influencia en las organizaciones. De esta investigación quedan preguntas posibles, como de qué forma se puede incentivar desde la etapa académica no sólo la parte de reflexión, sino también las posibles estrategias para poder llegar a lugares estratégicos en la organización, no sólo quedarse con lo técnico, poder desarrollar un rol más activo, pro activo y de mayor influencia en la organización.

Bibliografía

- Bazilli, C., Renteria, E., Duarte, J. C., Simoes, K., Feitosa, L., & Rala, L. (1998). *Interaccionismo simbólico y la teoría de los papeles*. Sao Pablo, Brasil: Educ.
- Berger, P. L., & Luckmann, T. (1968). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrortu Editores.
- Blanch, J. M. (2003). *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos*. Barcelona: UOC.
- Braunstein, N., Pasternac, M., Benedito, G., & Saal, F. (2003). *Psicología, ideología y ciencia*. Buenos Aires, Argentina: Siglo XXI.
- Davies, B., & Harré, R. (2007). Posicionamiento: La producción discursiva de la identidad. *Athenea Digital*, 12, 242-259.
- Foucault, M. (1992). *El orden del discurso*. Buenos Aires, Argentina: Tusquets Editores.
- Garay, A., & Martínez, L. I. (2005). la perspectiva discursiva en la psicología social. *Subjetividad y procesos cognitivos*, 107.
- Mateu, M. (1994). *El psicólogo en la empresa*. Barcelona, España: Universidad autonoma de Barcelona.
- Muchinik, E. (2003). Acerca de la verdad. *Nómadas*, 61.
- Orejuela, J., Rico, R., Urrea, C., & Delgado, L. (2013). *Inserción laboral de jóvenes profesionales. El caso de los psicólogos bonaventurianos*. Santiago de Cali: Editorial Bonaventuriana.
- Pires, F. V. (2009). Identidad, papel y significado del trabajo del psicologo en las organizaciones privadas. São Paulo, Brasil.
- Riascos, W., Vesga, J., Chiuzi, R., & Orejuela, J. (2012). *Gramáticas actuales de la relación hombre-trabajo*. Santiago de Cali: Editorial Bonaventuriana.
- Spink, M. J. (2000). *Practicas discursivas y producción de sentidos*. São Paulo, Brasil: Cortez Editora.