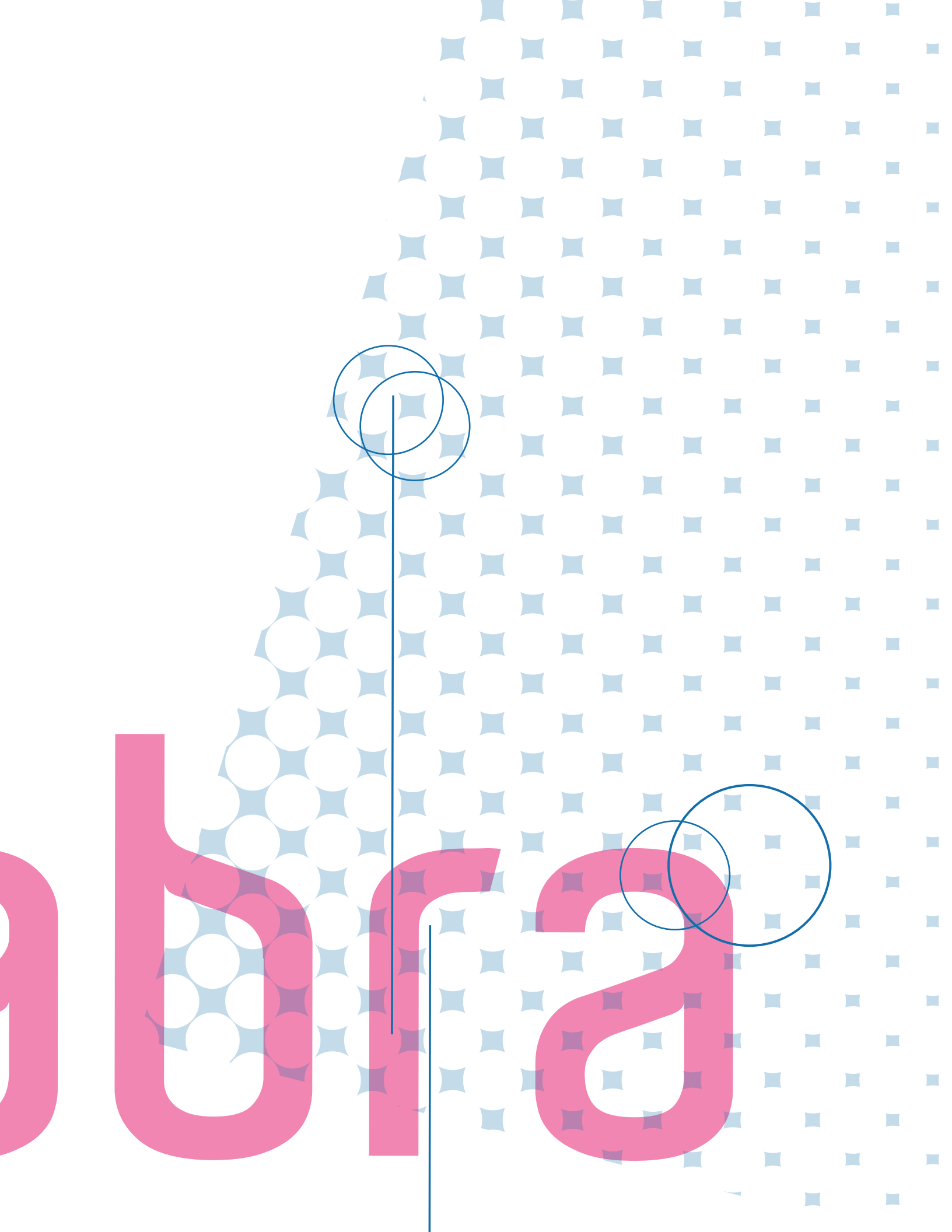




Pido la
pa la



La psicología organizacional es una de las ramas del saber psicológico con mayor impacto en la sociedad, pues implica el estudio del comportamiento humano en el ámbito laboral, propender por el desarrollo personal y crecimiento profesional al interior de la organización, para desde allí generar un bienestar integral a los colaboradores y que ello repercuta en la organización en términos de apropiación, empoderamiento, rendimiento y productividad, entre otros aspectos. El rol del psicólogo en dichos contextos sugiere desafíos, competencias y conocimientos específicos para dar respuesta a las particularidades de cada organización, su cultura, su estructura y el quehacer propio en pro de un buen producto o servicio, pero también en pro de sus colaboradores y procesos internos lo que requiere de una gestión y planeación del capital humano a partir de modelos y programas que promuevan el bienestar y fortalezcan la organización.

A continuación la entrevista realizada Germán Santana Ramírez: Magíster en Educación, Psicólogo, Especialista en Gerencia de recursos humanos, asesor y consultor de empresas en procesos mentales organizacionales, procesos de cambio y de formación. Profesor universitario en niveles de pregrado, especialización y maestría, quien fue docente de planta de la Universidad Piloto de Colombia y coordinador de prácticas organizacionales del programa de Psicología y con su amplia experiencia y conocimiento permitió a la revista profundizar en el rol, competencias y desafíos entre otros temas a los que se enfrentan los y las psicólogos organizacionales en la actualidad.

¿Cuál es el rol de un psicólogo organizacional?

Santana

Hay muchos roles en una organización, usted puede trabajar en el área de talento humano manejando los diversos procesos de producción, contratación el tema de calidad de vida laboral, por supuesto formación y evaluación hoy en día hay que agregarle a eso también el tema de la generación de potencialidades todo atravesado por competencias. Por supuesto puede ser un asesor y consultor de empresas en desarrollo y un sin número de temas, pero básicamente el rol principal del psicólogo organizacional hoy en una empresa es **asesorar a la organización guiar a la organización para aprovechar al máximo las potencialidades y capacidades de las personas que trabajan**. Pero adicionalmente acuérdense ustedes que hoy el mundo está en pandemia entonces el psicólogo organizacional tiene que, además de lo que les dije anteriormente tiene dos roles, primero **trabajar mucho el tema de teletrabajo**. Vea jóvenes a raíz de esta experiencia que se ha tenido muchas organizaciones van a migrar hacia esa nueva modalidad de trabajo para lo cual se requieren tres funciones, la legal, la tecnológica y adaptarse ahí es donde entra el psicólogo, recuerden ustedes que tradicionalmente es que el concepto de trabajo es estar en un sitio físico

entonces yo me tengo que trasladar algunas dos, tres, cuatro horas, y allí tengo interacción permanentes con mis compañeros resulta que la cosa ahora desde su casa, aquel sitio del cual usted salía a las 5 de la mañana y volvía a las 8 de la noche, hoy usted va a estar en permanente interacción en su casa con su familia y aquella interacción que era máxima con sus compañeros mínima entonces mire que aquí la pirámide se invierte en una adaptación fuerte, muy fuerte ese es un cambio una adaptación, muchas empresas se han dado cuenta que realmente es un sistema muy bueno porque lo que se ha visto es que eso aumenta la producción, segundo disminuye costos, miren en estos momentos hay empresas que dejaron de pagar cualquier cantidad de millones de pesos por un arrendamiento y mandaron a su gente a trabajar allá a la casa, obviamente eso no implica que no haya que pagarle a la gente la conectividad una serie de cosas, entonces eso es un lado importante y el otro lado del asunto es como los psicólogos ayudamos a que la gente se adapte a la inteligencia artificial recuerden ustedes que hoy día las empresas hay un retraso de mano de obra por robot y hay unos sentinas cognitivos que ahora están acabando, muchos puestos de trabajo sacando mucha gente, pero hay otra dinámica y pues así como

se acaban aparecen otras, miren que estoy hablando de temas tradicionales de temas contemporáneos y por supuesto de temas futuristas, entonces lo que tiene que hacer realmente un psicólogo en una empresa son muchas cosas.

Argumentos:

“En la actualidad, las organizaciones giran alrededor de un sistema vulnerable a los cambios. La globalización traza un papel importante en las gestiones empresariales, papeles como el avance de la tecnología, las comunicaciones, el marketing, los recursos humanos, etc. Todos estos cambios y demandas del entorno obligan a las organizaciones a replantear sus estrategias para así hacer frente a los cambios” (Alvarez, Marín & Rosas. 2018)

“El rol preponderante del profesional en Psicología Organizacional va más allá de ser un ejecutor de procesos, un funcionario operativo y/o un consultor; el rol del profesional en Psicología Organizacional es ser un aliado con características estratégicas de análisis, mejora continua y control, enfocado en el desarrollo organizacional; ya que los procesos de globalización, que ocurren permanentemente, condicionan los diferentes tipos de trabajo de las personas y el profesional Organizacional debe tratar de ajustar al mínimo

la brecha entre la cultura y el clima organizacional”. (Álvarez, Marín & Rosas. 2018)

• Andrés:

Profesor, este psicólogo en la organización que es el que facilita la adaptabilidad para los trabajadores ¿qué competencias debe tener?

Santana:

Debe tener competencias como **proactividad, liderazgo, creatividad, habilidades gerenciales, muy buena comunicación, no debe tenerle miedo a relacionarse con la autoridad, debe trabajar en equipos de alto rendimiento**, obviamente para eso y eso es un pecado, ustedes saben que yo siempre lo he sostenido, a los psicólogos con una contradicción de que no leemos y si no leemos no escribimos, una de las ciencias que más se tiene que leer, evidentemente en todas hay unas más que otras, por ejemplo en psicología usted debe leer mucho y la gente no está leyendo, el leer y reescribir le da al psicólogo una gran capacidad de análisis de juicios, de entendimientos que no lo están teniendo, entonces ustedes son capacidades primero que tienen que estimularse desde la universidad, por lo tanto el nivel de exigencia de la formación del psicólogo debe ser muy alto y evidentemente cuando usted llegue a la empresa pues se

debe ir desarrollando con la parte de la praxis, la parte práctica, pero hoy en día el psicólogo tiene que ser una persona que aporte, por ejemplo el psicólogo hoy en día no puede limitarse exclusivamente en el área organizacional que solamente va hacer selección, obviamente advierto, el proceso de selección sigue siendo muy importante pero lo que yo digo siempre es que no es lo único que hay que hacer, realmente hay que hacer muchas cosas, hay viene otra competencia el psicólogo tienen que tener una mente abierta y amplia, nosotros somos muy cuadrículados y el psicólogo tiene que proyectarse y mirar cómo va en el desarrollo en el desarrollo nacional e internacional de las empresas cuando yo les digo a ustedes el tema de la inteligencia artificial es porque eso se está manejando, desafortunadamente yo conozco muchos psicólogos que no saben manejar un paquete office y bueno si usted no maneja un paquete office grave, pero hoy en día el psicólogo tiene que ser muy líder, muy proactivo, y algo que se me olvidaba, muy propositivo, él tiene que generar propuestas, claro para usted generara propuestas usted tiene que conocer muchas cosas, recuerden que el conocimiento no solo la da la parte teórica, la parte de lectura sino desde luego también esa parte que tiene que ver con la experiencia se

tienen que complementar las dos, si usted se queda en la lectura se va a lo teórico, si se queda en la práctica se va a lo praxis, entonces usted queda hay como un empírico, es muy importante el manejo de herramientas tecnológicas de última generación vea jóvenes uno, yo me quedo aterrado por ejemplo que estudiantes de los Andes, de todos los Andes no solamente economía ingenierías, sino una psicología y son unos Aces para manejar apoyos tecnológicos que hoy en día son fundamentales, entonces para mi esos son competencias claves hoy en día.

Argumentos:

En una investigación chilena se compararon las competencias que adquiere el profesional en la academia y las que sus contratistas consideran necesarias, encontrando que: “los participantes evocan, reconocen y ejemplifican 5 competencias: adaptabilidad, generación de confianza, innovación, trabajo en equipo y visión global. Sin embargo, carecen de las competencias de: análisis-evaluación de problemas, conocimientos técnicos-profesionales, energía, desarrollo de alianzas, diseño estratégico de puestos, lograr el compromiso, planificación y organización, toma de decisiones y tolerancia al estrés.” (Ortiz, Prowesk, Rodríguez, Lesmes. 2011

- **Andrés:**

Profesor sin duda alguna, y en este momento que estamos contextualizando el campo de trabajo del psicólogo organizacional y vemos que hay una revolución tecnológica y que con todo lo de la globalización, hay digamos, una velocidad de desarrollo que avanza a grandes pasos, queremos saber desde su experiencia y su conocimiento, **¿qué está pasando con la psicología organizacional y las Pymes?**

- **Santana:**

Bueno, a propósito de la globalización, se me había olvidado incluir una competencia, el idioma inglés, por supuesto es otra competencia que nosotros debemos tener porque naturalmente el mundo está globalizado. Con respecto a las Pymes, prácticamente la psicología organizacional las tiene olvidadas, pero ahí el psicólogo puede jugar un papel muy importante en la **asesoría** entonces hay me voy por otra alternativa que tiene la psicología y es asesorar empresas, por ejemplo asesorar a esas pymes en esos conflictos, en el manejo de problemas, como proyectarse, como manejar a las personas, hoy en día las pymes están huérfanas desde el punto de vista de la psicología organizacional pues obviamente uno se enfoca a las empresas grandes porque obviamente son las empresas que pagan mucho mejor, pero que bueno que

la universidad pudiera hacer un convenio con ACOPEM, la Asociación Colombiana de Pequeños Empresarios, o de pronto con todos estos grandes medios para asesorar a las Pymes, acuérdense ustedes que las Pymes tiene unas limitaciones y es la parte económica están comenzando, por ejemplo como enseñarle a una persona hacer una entrevista, como enseñarle a un microempresario hacer un proceso de selección un proceso de evaluación, sería algo muy interesante, el psicólogo tiene mucho que ver con eso, pero desafortunadamente repito, los hemos olvidado totalmente, que el psicólogo puede inclusive hacer prácticas allá, cuando se constituyó el centro psicosocial de la universidad, el diseño inicial tenía incluido un capítulo que tenía que ver con la psicología organizacional y precisamente con el pequeño empresario pero eso se quedó y se fue al sesto del olvido y hasta hay llegamos.

- **Argumentos:**

En la investigación de tesis sobre la cultura empresarial en Pymes de Quito, Ecuador se identificó que es necesaria la intervención temprana en pymes en temas como: liderazgo, comunicación, innovación y cambio, relaciones interpersonales y orgullo, que tienen una brecha significativa y son considerados dentro del plan mejoramiento para su intervención. Además de encontrar que “la cultura empresarial desde el enfoque de la

psicología organizacional constituye una herramienta de impulso para el desarrollo y el bienestar del talento humano” (Rodríguez & Orna. 2014)

- **Andrés:**

Profesor me hace recordar muy bien que lo hablamos en algún momento en clase, y es que las organizaciones u empresas grandes pueden hacer uso de las herramientas tecnológicas y de todo el capital intelectual y humano que puedan comprar, pero que sin embargo sucede con las pymes que escogían a dedo. A propósito de las clases usted mencionaba mucho la importancia de lo que es un perfil por competencias y queremos preguntarle **¿Cuál ha sido su experiencia utilizando estos perfiles por competencias?**

- **Santana:**

mire, yo les dije a ustedes que el psicólogo tiene que ser experto en esto el tema de competencias no solamente es un tema de interés nacional, sino internacional en cualquier parte donde usted vaya van hablar de eso, el psicólogo tiene mucho que hacer hay por ejemplo hoy en día pecan mucho las empresas en que no lo saben hacer, los perfiles por competencias, acuérdesese que esos perfiles sirven, no solamente para selección sino para formación y para evaluación inclusive mire las universidades que se aprecian por decir que están formando por com-

petencias, no tienen ni idea de eso entonces en el tema de competencias que es un tema bien psicológico, donde tiene mucho que hacer el psicólogo es más señoras, en las empresas donde usted va y habla con ingenieros y técnicos que manejan eso ellos simplemente lo saben de manera descriptiva pero ellos a nivel de profundidad no manejan competencias como lo manejamos nosotros yo les decía a ustedes en clase para ellos es una capacidad una aptitud una habilidad, pero se les olvidan los procesos cognitivos y metacognitivos que son muy importantes, claro como nosotros no hemos sido protagonistas de eso pues los ingenieros nos han quitado ese protagonismo, no solamente los ingenieros sino los administradores de empresas pero los psicólogos saben mucho y le puede aportar, mire hay muchas razones yo creo que la una por miedo y la más importante aquí es por mediocridad en la formación, si, la formación de los psicólogos hoy en día es muy mediocre, ahora corrijo no solamente la de los psicólogos sino ahora mismo hay una crisis terrible y claro porque si ustedes se dan cuenta la mayoría de las universidades en Colombia son universidades privadas, de esas universidades privadas hay unas muy buenas, por ejemplo la de los Andes, la Javeriana, bueno y otras, pero la gran mayoría son negocios familiares, pues entonces lo único que les interesa es hacer plata

y se olvidan del eje académico, saco y estudio totalmente con sus crisis a las universidades públicas porque eso es otra cosa, pues porque la universidad pública se está acabando. Entonces en el tema de las competencias volviendo otra vez es muy importante el papel del psicólogo es más y miren ustedes que hoy en día en la parte educativa, ya el psicólogo no es tanto el orientador, ya el psicólogo es el que tiene que trabajar con el maestro con los rectores ayudándoles a diseñar los perfiles de ingreso y por supuesto los perfiles de egreso en el plano educativo y ni se diga en el plano organizacional hoy en día es muy importante inclusive jóvenes hay muchas normas ISO, no solamente ISO sino normas que se están pidiendo que hoy en día se tengan los perfiles que se deben corresponder naturalmente a la naturaleza de la organizaciones entonces vean ustedes que le psicólogo tiene muchas cosas que hacer lo que pasa es que no las hacemos, como no las hacemos vienen otros profesionales se atraviesan en el camino y listo, yo veo mucho ingeniero y muchos administradores por supuesto tienen todo el derecho hablando de competencias, pero uno se da cuenta que no tienen los fundamentos, y nosotros los psicólogos uno se da cuenta, nosotros tenemos los fundamentos de eso.

Argumento:

El perfil por competencias se conoce como una gestión la cual está formada por habilidades y conocimientos los cuales se requieren desempeñar en un puesto de trabajo, este aporte va dirigida a la gestión de dichos resultados y decisiones basadas en evidencias, lo anterior para su implementación en procesos de gestión de recursos humanos y sistemas de monitoreo y evaluación; se conoce como una herramienta la cual será aplicada en la planificación y dotación, organización del trabajo, el desarrollo de capacidades y la compensación en el proceso de gestión de recursos humanos en el área y sistemas de monitoreo y evaluación. Este perfil por competencias constituye una experiencia pionera en el país, y se pone a disposición de las instituciones académicas, instituciones gubernamentales y a la comunidad en general. (Miranda, Mostajo, Torres y Rotondo, 2015).

- **Andrés:**

ahora que también hablamos de la importancia de que una organización este conformada por una persona que este realmente capacitada para sumir los cargos y responsabilidades, y aprovechando que su merced también contaba que ofrece el

servicio a las organizaciones de hacer interventorías, en esas situaciones

¿Cuál ha sido el mejor proyecto que usted ha visto de responsabilidad social empresarial?

Mire hay una empresa donde tuvimos una practicante y esa niña quedo trabajando allá, le estoy hablando de aproximadamente unos 12 o 13 años y esta niña quedo trabajando allá porque era bilingüe mire en esa época y hoy en día la política de la empresa es para ganarle al operario tres veces el salario mínimo de una empresa, si ustedes se dan cuenta hoy, un operario ya se gana pongámosle unos novecientos mil pesos, redondeando, nueve por tres veintisiete, dos millones setecientos mil pesos, ahora cuanto se podrá ganar un profesional, esa niña en esa época se ganaba, si no estoy mal un millón quinientos mil pesos, y hay otra compañía si no estoy mal española que también tiene unas políticas, que claro usted va a ver y estas empresas son supremamente productivas, ahora aquí está el error, si usted le pregunta a estas empresas ¿cuántas fundaciones tiene? ¡Ninguna! Es que la responsabilidad no fue como hace poco me pregunto una empresa en un negocio en el que estábamos participando, si nosotros teníamos fundación, y yo le dije ¿usted por qué nos pregunta si tenemos fundación? Dicen, no es que eso nos indica a nosotros si ustedes son responsables, obviamente

pues yo le hecho el discurso y pues eso no es así, señores hoy en día para ser responsables usted no necesita tener fundación eso es una falacia, eso es un absurdo, señores hágale bien a la gente, trate bien a la gente, ser coherente con lo que se dice y lo que se hace, cumplir con lo legal, estas empresas por supuesto son por supuesto muy rentables, uno les dice oigan ustedes le están pagando a la gente esta cantidad de plata y en ¿dónde está la rentabilidad? Respuesta de ellos, nosotros todavía seguimos siendo rentables, mire como es eso de importante, para mi yo no sé si en Colombia, pero creo que si una compañía española que queda en Tocancipá, muy buenos excelentes, por supuesto el área de talento humano, yo me acuerdo de que la directora de talento humano era un psicólogo egresado de la universidad santo tomas y son empresas que en este momento van creciendo fuertemente.

Argumento: Se entiende como responsabilidad social empresarial (RSE) a una continua relación con la sociedad a todos los niveles. Este se considera un proceso el cual involucra a todos sus stakeholders y de esta forma debe formar parte de la planeación estratégica de las empresas que la desarrollan, así mismo es un proceso que incluye la actuación individual para alcanzar objetivos sociales comunes, por lo que requiere que todos los grupos

de interés se involucren, orientados por una gestión estratégica coherente y con parámetros claros. Todo lo anterior para fines lucrativos de la organización (Sarmiento, S. 2011)

- **Andrés:**

Profesor nos hemos venido dando cuenta que usted tiene bagaje práctico y teórico en lo que es la psicología organizacional y con ello esta pregunta ¿cómo la psicología organizacional lo ha ayudado a consolidar su empresa?

- **Santana:**

claro, los aportes, es decir, desde que arranque la universidad siempre fui un psicólogo organizacional enfocado a los negocios y estas cosas, los aportes han sido muy importantes, pero no solamente uno sino de todo un equipo interdisciplinario y lo más importante jóvenes, contextualizarse, vea usted debe contextualizarse que está en el mundo de los negocios y ahí voy hacer otra crítica, vea las universidades están formando a los jóvenes totalmente descontextualizados bajo unas lógicas románticas que cuando usted sale a la realidad se pegan unas estrelladas impresionantes, el psicólogo, y no solo el psicólogo cualquier profesional, usted debe formarlo para cuando llegue a una situación, maneje esa situación mire el mundo de los negocios

es terrible, usted se va a encontrar con unas personas que dirá ¿y esto que es? Entonces usted tiene que saber a qué va, se va a encontrar con gente mañosa, tramposa, gente transparente muy buena, gente que hace muchas triquiñuelas con los negocios, entonces en la universidad forman a la gente de espaldas a la realidad, hay un divorcio total con la práctica, hay que formar a la gente para que forme eso, esos procesos de transformación son muy largos entonces uno tiene que manejar esa situación, porque usted así tenga una ONG esa ONG tiene que dar rentabilidad, sino da rentabilidad yo no puedo pagarle así de sencillo la nómina entonces muy bien, y a mí me parece espectacular que formen a todos los profesionales con un pensamiento crítico es que eso es lo que le permite a usted triunfar, cuando usted tiene un pensamiento crítico significa que usted puede llegar al fondo y puede interpretar los problemas y puede proponer dentro de un contexto, pero no es llegar a la empresa hermano y tirárselas de sindicalista ir contra todo, no! Te van a acabar, ¿sí? En cambio, usted en el interior de una empresa usted puede hacer muchos cambios obviamente en la medida que usted va entendiendo el contexto, entonces yo pienso que muchos estudiantes no solamente los de psicología deben estar saliendo con una mirada equivocadísima de

nuestro medio empresarial, incluso jóvenes en psicología yo me doy cuenta de que les dan unas teorías tan raras, tan románticas, que uno dice bueno, y esto ¿Qué? Dígame de que le va a servir a usted esto, es que usted tiene que ir en contra de esto, pues no, acuérdense que ustedes están estudiando para su desarrollo profesional y personal pero para hacerlo, eso tiene que ir aliado por una parte económica, y usted no puede hacerlo si no ejerce y cuando usted lo hace va a recibir una paga, estamos dentro de un sistema capitalista y eso es normal, entonces el ritmo de trabajo hoy en día exige unas competencias que hoy en día particularmente a los psicólogos las universidades hoy en día no les está dando iniciación, es que la universidad es responsable de eso, yo se que la universidad no es responsable de desarrollar plenamente esas competencias porque esas competencias nunca se van a terminar de desarrollar, pero señores, son competencias que la universidad tiene que incentivar porque es lo que usted de va a encontrar en la realidad, en otras palabras jóvenes, estamos formando profesionales, y en otras

palabras psicólogos pendejos digo cuando usted llega a la realidad se pega unos tiestazos. ahora lo que les voy a decir es muy lógico, la teoría es una línea muy recta y eso es normal es la lógica de la teoría, pero cuando usted llega a la realidad, esta no es constate es variable, pero la teoría y la practica no son incompatibles no son excluyentes, son incluyentes, se tiene que preguntar ¿y a usted la formación teórica le sirve como referente? Importante, pero si yo no le enseñó a manejar esas cosas, complicadísimo el asunto, por eso, la formación que yo recibí como psicólogo, 50%teorico 50% practica, es mas en mi época había una materia que se llamaba patología social y con que trabaje yo patología social, con epidemiologia, con médicos, unos equipos interdisciplinarios bien importantes, entonces conocí colegios, hospitales, comunidades, empresas, es decir uno estaba metido en el cuento, y en esas practicas uno se daba cuenta de que ocurría, entonces en el proceso surgían toda una serie de mapas mentales que lo iban a uno guiando mucho a poder interpretar esos contextos.

Argumentos:

Considerando el estudio del profesional formado en psicología como un aprendizaje descontextualizado y mecánico frente a los conocimientos de otros continentes se hace necesaria la reacomodación de la práctica y la reinención de las epistemologías. (Orellana. 2016)

- **Milena:**

profesor estoy muy de acuerdo con muchas cosas que has planteado y me interesaría preguntar **¿Cómo se podría transformar esa psicología mediocre?**

- **Santana:**

mire, es una pregunta bien importante lo primero es que definitivamente hay que **hacer currículos que le correspondan a nuestra realidad** no solamente a la nacional sino a la internacional por supuesto las personas deben tener mucha experiencia, es decir hay otro pecado de las universidades, no mandan a los estudiantes ni a los profesores a que vayan a otras partes, por supuesto la idea es ir a países avanzados para poder transferir conocimientos, deben ser personas expertas en estos temas, es la primera, la segunda **la exigencia debe ser alta**, cualquier universidad hoy en día dice su perfil de ingreso es este, su perfil de salida es este, uno se pone a ver y uno dice, pero como van a graduar a esta

persona si ni siquiera cumple con las mínimas competencias para poder ejercer al no exigirle al estudiante y con ese cuento de que pobrecito el estudiante están formando un perfil por lo mínimo, no por lo máximo, señores al estudiante no hay que empobrecerlo decía ustedes, hay que exigirle porque en esa medida van saliendo las competencias el estudiante sabe que no puede quedarse en lo mínimo sino que hay que ir por lo máximo, 'por lo tanto el estudiante se exige, no solamente le exige uno sino que el estudiante desarrolla autoexigencia, claro es que si yo miro la educación como negocio, y la educación no se puede mirar así, es que la educación debería educar a cien psicólogos a que salgan veinte, yo multiplico cien por un millos pues hay son cien milloncitos, pero si yo multiplico un millón por veinte, estoy perdiendo ochenta, entonces estamos sacrificando la calidad de la academia por la parte económica entonces que ocurre, profesional, formación mediocre profesional mediocre, entonces realmente los impactos que van a tener en la empresa son graves, no solamente en la psicología nosotros, señores desde la medicina de ahí para abajo cuente lo que sea, pero lo que les digo es que los entornos para el ejercicio en psicología social, clínica, educativa, en administración en economía en sistemas en lo que sea, señores son muy exigentes, y hay universidades que no están dando la talla para

eso porque no se les exige a los estudiantes. Es más, ustedes saben que la universidad si se les encuentra copiando o algo, no pasa nada, pero eso es grave tenga la seguridad que ese estudiante que lo hizo en la universidad lo va a estar replicando en la empresa, se necesitan expertos para que hagan currículos muy bien sedimentados académicamente, y por supuesto la parte práctica docente que es exigir, si no se exige estamos formando personas que serán profesionales mediocres.

Profesor John:

Profesor German quiero hacerle una pregunta por un lado estoy de acuerdo con lo que está diciendo, puntualmente en el campo organizacional, hay una pregunta que plantea Diana sobre cómo evitar que una psicología sea mediocre y antes de eso usted planteaba que hay una disyuntiva del rigor teórico versus la aplicabilidad, sin embargo esa disyuntiva no es fácil de resolver porque el rigor académico va en contra de la coyuntura y la agilidad con la que la cotidianidad presenta los problemas que no permiten que se siga ese rigor tenorio que se hace desde lo teórico, pensando porque la teoría se desarrolla lentamente, pero los problemas en el trabajo cotidiano son de necesidades rápidas, **¿Cómo hacer en el campo organizacional para que la búsqueda de esas necesidades inmediatas no afecte el rigor**

procedimental ni el rigor desde lo teórico desde la experiencia?

Santana:

John hay una cosa y es la siguiente, primero eso es la lógica de la realidad es más si tú te das cuenta con en los negocios está pasando lo mismo hay que hacer, primero investigar, en el campo de la psicología organizacional se investiga poco hay que investigar, porque si no investigamos evidentemente se pierde un rigor disciplinar, pero señores hay que investigar para que esa investigación tenga un efecto es decir que tenga aplicabilidad, miren jóvenes lo que hace la universidad de los andes, yo acabo de ver creo que en Medellín se están uniendo con lo que están investigando los proyectos de grado, los deberían aprovechar las universidades para establecer convenio con las empresas desarrollando proyecto de investigación transversales que no lo tiene que terminar el estudiante, sino simplemente el crea un paso, el informe para el grado y otros estudiantes van a continuar con eso, entonces hay que investigar, si no investigan grave, eso por un lado, y por el otro vuelvo a insistir, definitivamente hay que formar al estudiante con una mentalidad muy abierta y flexible a los cambios, vea jóvenes con esto del covid los cambios que van a venir son impresionantes, esto de la pandemia no ha comenzado estamos en un proceso de salubridad

que es lo inmediato pero después de la pandemia y esos si son problemas gravísimos que no se curan ni con una vacuna ni con una pastilla, son los problemas psicosociales que se van a presentar, por ejemplo todo ese tema de atracos de robos, de inseguridad, de desempleo y con ese Estado tan mediocre que nosotros tenemos acá, pero yo sigo insistiendo que la universidad debe tener equipos que estén analizando como se está desarrollando el entorno para que la formación y los micro currículos correspondan a eso y no que estemos todavía en la universidad con unas discusiones que eso ya están de alguna manera resueltas, y vuelvo a insistir y hay va el otro factor, hombre tenemos que salir al exterior, la parte internacional jóvenes es muy buena, creo que yo he tenido la oportunidad de ir a congresos y presentar cosas y eso hace las cosas más interesantes, mire yo me acuerdo la primera persona que fue a México a la Unam, le pregunte tu ¿Qué le recomiendas a los estudiantes? Yo no recomiendo nada de eso, porque la universidad lo manda allá sin ningún tipo de apoyo sin ningún tipo de ayuda, grave.

Argumentos:

“En cuanto a la competencia profesional, se concluye que está directamente relacionada con conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una

profesión. Por lo anterior se considera indispensable que la formación en competencias profesionales implique aprendizaje mediante la experiencia directa y el trabajo que haga el estudiante, y no se limite a la simple transmisión de información de tipo teórico” (Charria et ál., 2009 citado en Ortiz, Prowesk, Rodríguez, Lesmes. 2011).

• Andrés:

Profesor, aprovechando que usted está hablando de recomendaciones para conjugar y recoger todo lo que hemos venido hablando, que tenemos instituciones que nos están dando aporte algo mediocres y que estamos en un escenario de cambios por todo este tema de la pandemia, además de que para ahora los muchachos de prácticas que están en dificultades precisamente por lo mismo, nos mencionan que las empresas no están contratando sino por el contrario están desvinculando miembros de las organizaciones **¿Qué puede usted recomendarnos a nosotros los practicantes?**

Santana:

En estos momentos no se está contratando gente, pero se pueden generar espacios de practica para apoyar el teletrabajo, para apoyar el tema del manejo de esta situación, para manejar el estado de crisis y el estrés, vea jóvenes esto ha sido una experiencia tenaz por ejemplo a una persona que

presente estos síntomas, la psicología en práctica se va a meter en esta situación, en lo organizacional psicólogos que manejen el estado de crisis eso es muy importante, y lo del teletrabajo recuerden y el tema de la inteligencia artificial, hay muchas universidades que ni siquiera consideran eso, hay opciones el manejo psicosocial para estas situaciones en las empresas inclusive si ustedes se dan cuenta hoy en día requiere mucho apoyo para ayudar a los profesionales de la salud que están en primera línea y no solamente a ellos sino a sus familias también y repito el cambio que se está dando en inteligencia artificial y en el teletrabajo.

Argumento:

El cambio en la modalidad del trabajo, implica un cambio en el individuo y por las circunstancias particulares del momento histórico que se esta viviendo, un cambio en su entorno también, lo cual implica para las personas adaptarse a nuevas circunstancias en cuanto tiempo, modo y lugar y vida familiar entre otros aspectos, es allí donde se hace necesaria la labor del practicante o psicólogo organizacional, pues es fundamental para el desarrollo tanto personal como laboral del individuo, acompañar dicho proceso de transformación. (Rincón Rincón & Rivera Molano, 2015)

• Andrés:

Bueno hay lo tenemos, usted nos plantea un escenario postcovid que claro que tenemos que atender como psicólogos que saldrán a la vida profesional, y bueno profesor ya para terminar con esto, **¿qué mensaje quiere dejarles a nuestros lectores?**

Santana:

Mire que estudien mucho, que lean mucho, que se formen mucho, y que exijan que realmente los niveles de formación sean de una altísima calidad, que exijan eso, ya tenemos que romper con la formación mediocre, se van a dar cuenta cuando salgan a ejercer que la situación y el entorno no es fácil, ahora que los sueldos están muy malos, claro pero con esa mediocridad que salen los profesionales, lo otro, jóvenes estudien el idioma inglés, tienen que estudiar una segunda lengua y yo siempre les decía en la universidad ustedes no se pueden quedar con un nivel de pregrado deben ir a un nivel de posgrado y preferiblemente una maestría en todo caso, hay que sacar un profesionalmente altamente competitivo, porque hoy en día el mundo es competitivo porque la gente está desarrollando unas competencias que le permitan ser altamente competitivos y ustedes se van a enfrentar a unas personas de unas universidades con unos niveles altísimos entonces esa es la situación.

Argumento:

El mensaje dirigido a los lectores es perspectiva personal del profesional hacia los estudiantes, por ende, el sustento teórico se basa netamente en la perspectiva del psicólogo German.

Santana, G (2020)
Andrés: listo profesor con eso hemos terminado le agradecemos su participación.

Referencias

- Alvarez Silva, L. A., Estrella Marín, B. M., & Rosas Baldeón, S. M. (2018). Rol del Psicólogo Organizacional en la gestión de Talento Humano. *PODIUM*, (33), 79-90. <https://doi.org/10.31095/podium.2018.33.8>
- Miranda, Eva, Torres, Adriana, Rotondo, Emma, & Mostajo, Patricia. (2015). Perfil de competencias del profesional que cumple funciones de monitoreo, evaluación y gestión de evidencias de programas y proyectos de desarrollo: un aporte para las decisiones basadas en evidencias. *Anales de la Facultad de Medicina*, 76(spe), 67-76. <https://dx.doi.org/10.15381/anales.v76i1.10974>
- Rodríguez Viteri, M. C., & Orna Proaño, C. A. (2014). *Análisis de la cultura empresarial desde el enfoque de la psicología organizacional, en las PYMES comerciales del Distrito Metropolitano de Quito, período 2008-2012* (Master'sthesis).
- Sarmiento S. (2011). La Responsabilidad Social Empresarial: gestión estratégica para la supervivencia de las empresas. *Dialnet*. Vol (2), 6-15.

- Orellana, C. I. (2016). El desafío de construir una Psicología del desarrollo crítica en sociedades inhóspitas. *Revista Costarricense de Psicología*, 35(2), 4-19.
- Ortiz, V. H. C., Prowesk, K. V. S., Rodríguez, A. F. U., Lesmes, C. N. L., & Ortiz, F. A. (2011). Definición y clasificación teórica de las competencias académicas, profesionales y laborales. Las competencias del psicólogo en Colombia. *Psicología desde el Caribe*, (28), 133-165.
- Rincón Rincón, A. C., & Rivera Molano, M. L. (2015). El teletrabajo y la transformación de las relaciones interpersonales en el contexto laboral. Bogotá, Colombia .

