

ANDRÉS RODRÍGUEZ

PSICOLOGÍA
DE LAS ORGANIZACIONES:
TEORÍA Y MÉTODO

LCT-47



PPU

Barcelona, 1992

PRÓLOGO

El honor de prologar un texto suele concederse cuando el que lo escribe puede acreditar unos conocimientos o sabiduría superiores a los del autor de ese texto. Ciertamente que ese no es mi caso, puesto que en el campo de las organizaciones ni soy especialista ni creo que, aún siéndolo, fuese fácil aventajar el erudito saber del Prof. Andrés Rodríguez. Sólo su connatural benevolencia y amistad explican esta presencia mía en la antesala de su tratado sobre Psicología de las Organizaciones.

El fenómeno de la organización ha sido objeto de reflexión siempre que el hombre se ha aventurado a pensar sobre sí mismo y la sociedad. Su percatamiento sobre las diferentes formas de existencia colectiva en que ha ido discurriendo su vivir personal le ha ido mostrando frente a sí un nivel de realidad extraño e íntimo a la vez, resistente e insensible a sus deseos, pero de eficaz protección frente a la amenaza de los otros y de la sociedad. El acceso del hombre a la conciencia de sí es, simultáneamente, el descubrimiento de la(s) organización(es) de la(s) que forma parte. De ahí que, en puridad, la organización se haya constituido en objeto de estudio sólo con el desarrollo de la subjetividad moderna. Después de haber mostrado su instrumentalidad, conscientemente prevista, en la promoción y defensa de los objetivos y planes de las dinastías y los estados, en el ámbito de la acción política y militar, sería asumida en el de la acción comercial y económica en gran escala. En todas esas esferas iría revelándose como factor fundamental del éxito, aun cuando sus formas concretas sólo se manifestasen con nitidez tras los análisis y balances retrospectivos de los éxitos y fracasos.

La cada vez mayor complejidad de las sociedades contemporáneas refuerza la necesidad de orientación y control de conocimiento sistemático fiable sobre el entorno en que sustentan las estrategias posibles de acción. Pero el actor individual o colectivo, persona física o jurídica, como dirían los juristas, no sólo se encuentra con la mayor complejidad en su entorno, sino en su dintorno, dentro de sí, en el seno de lo que constituye su propio sistema. De ahí que simultáneamente a la necesidad de información sobre el ámbito en que tiene que operar, el actor necesita un mayor conocimiento de sí mismo, de los distintos elementos que lo integran como un sistema y de los procesos que lo perturban o lo ponen a punto para responder adecuadamente a las tareas con que tiene que enfrentarse.

Desde esta perspectiva no resulta sorprendente que el estudio de las organizaciones se haya convertido en un área tan cultivada y desarrollada en las ciencias sociales. En ella se va acumulando un saber contrastado sobre las condiciones en que se estructura una parte muy significativa de la vida del hombre actual. Arrojar luz sobre esas condiciones no sólo posibilita la manipulación y subordinación acríicas del factor humano a la lógica técnico-económica de la eficiencia y de la productividad, sino también la adquisición de una consciencia más precisa de las formas de organización más acordes con y enaltecedoras de la condición humana. Al fin y al cabo el entramado organizativo en el que se articula el funcionamiento de la vida social sólo comienza a perder su carácter de natural e inescapable cuando la reflexión continuada comienza a poner al descubierto sus ocultos mecanismos e íntimas interdependencias. Es entonces cuando el descubrimiento, constatación y explicación de lo que es nos abre el camino para pensar en lo que puede y/o debe ser. Es posible que el impulso inmediato para el actual auge del estudio de las organizaciones provenga más de las demandas de una eficaz ingeniería social —demandas que revelan ya un considerable cambio en las tradicionales filosofías sobre la dirección y en la actitud hacia los posibles usos del conocimiento científico-social— que de una generosa necesidad de entendimiento, intelectual y/o de intereses. Pero sean cuales fueren las motivaciones últimas de quienes han propiciado el desarrollo científico de este campo, el hecho es que no sólo han aumentado sus posibilidades de manipulación y control; también han hecho posible entrever, desde un conocimiento más exacto de los hechos y desde perspectivas comparadas, modelos de organización más participativa y democrática.

Por otra parte, la asimilación en el propio ámbito de las organizaciones del discurso metateórico, conceptual, metodológico y técnico de sus estudiosos en las ciencias sociales ha contribuido sin duda a una racionalización de sus aspectos más conflictivos. Adoptar un punto de vista psicosociológico en el análisis de las organizaciones supone ya la aceptación de que las personas o grupos que las componen no pueden ser conceptualmente reificados, considerados como cosa diferente a lo que realmente son, es decir, como seres humanos, en toda su concreción y complejidad. Su implícita reducción a otra cosa, aparte de ser éticamente ilegítima, no ha probado ser científicamente muy productivo. Lo que equivale a decir que una organización es, entre otras cosas, una pluralidad de perspectivas, razones e intereses; *pero siempre será una exigencia metodológica*, dado que ninguna de esas perspectivas, consideradas aisladamente, agotaría el sentido de la organización en tanto que sistema de relaciones humanas interdependientes.

La generalización de estos supuestos como mentalidad y práctica normal en las relaciones laborales debería tener como consecuencia una racionalización del sistema en su conjunto, es decir, un incremento en sus capacidades para hacer frente más eficazmente a sus tensiones y conflictos, canalizando las energías colectivas hacia la consecución de objetivos acordados participativamente, críticamente asumidos desde una consciencia de interdependencia, abierta tanto al conflicto como a la cooperación.

Los cambios por los que está atravesando la sociedad española, en su cada vez más estrecha conexión con las que forman la Comunidad Europea, van a originar desajustes y tensiones cuya complejidad requerirá, para superarlos satisfactoriamente, del concurso de unas ciencias sociales que —sin olvidarse de las cuestiones básicas de siempre— permanezcan muy pegadas al terreno de los problemas «aplicados». Es ésta una característica tradicional de la Psicosociología del Trabajo y de las Organizaciones, que se observa en los valiosos desarrollos que está teniendo en nuestro país.

La obra del Prof. Rodríguez, que se inscribe en ese contexto y lo asume plenamente como punto de partida, tiene, además, pretensiones de mayor alcance, Constituye un esfuerzo de delimitación conceptual, de fundamentación teórica y de reflexión metodológica. Con esos objetivos *in mente*, y a través de densas síntesis, proporciona al lector cabal noticia sobre los desarrollos históricos más significativos de la discipli-

na en su situación actual. No es la suya una visión aporoblemática o simplificadora. Los problemas que, en general, aquejan a las ciencias sociales, reverberan con nitidez el texto. Ello se debe en gran medida a la acertada y amplia inserción interdisciplinar en que el autor sitúa la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. De lo dicho se desprende que el lector no está ante una de las introducciones habituales a la materia, sino ante una que le sitúa de lleno en sus problemas centrales, y que le fuerza a ser consciente de lo que implica decantarse por una u otra opción metodológica o teórica. En ese sentido, representa un saludable correctivo y toque de atención ante tanto *venal neotacitismo* que, con admirable soltura y desparpajo, viene sustituyendo, e incluso complementando, la autoridad divina por la autoridad «científica», pero con mayor preocupación por «la autoridad» que por el conocimiento.

Cabe esperar que desde el caudal reflexivo que aporta este trabajo del Prof. Rodríguez van a surgir nuevos empeños hacia la investigación. Ésa es su intención y ése es su mejor sentido.

José R. TORREGROSA PERIS