

tas en recursos, o especialistas en gestión. Se constata un desdibujamiento relativo del rol profesional. En el libro de Heller se trata con bastante amplitud la relación cliente-profesional y todo el problema que plantea: ¿Cómo va a ser la intervención que hace el profesional?, ¿va a ser una intervención centrada en la definición del problema hecha por él? o ¿va a ser una intervención centrada en la definición del problema hecha por el cliente? Ahí hay todo un campo problemático, que yo creo que cada vez va teniendo más interés. En este sentido una de las cuestiones que se comentan en esa obra es si el ciclo de la investigación se puede sin más equiparar al ciclo de la intervención profesional; o en qué medida el proceso de génesis de conocimientos en la Psicología de las Organizaciones y el proceso de la aplicación de esos conocimientos, son procesos paralelos. Esas con cuestiones que en estos momentos se están planteando con gran interés.

Y ya, para terminar con esta cuestión, decir que la Psicología de las Organizaciones, es una profesión y, por tanto, no se limita a un «corpus» de conocimientos científicos, sino que presenta e incluye cuestiones de valor y aspectos éticos. Por tanto, para enmarcar adecuadamente el estatus epistemológico de la Psicología de las Organizaciones, hay que abordarlo también desde una perspectiva más amplia, que englobe y contemple los juicios y elementos de valor que la impregnan, planteando las limitaciones éticas implicadas tanto en el desarrollo de la investigación como en la aplicación de las técnicas y conocimientos en ámbitos reales, en el contexto del ejercicio profesional. En tales casos tendríamos que plantearnos cuáles son los aspectos éticos que delimitan esas actividades.

Estos son, en mi opinión, temas importantes sobre los que hemos de continuar reflexionando. A estimular esa reflexión van dirigidas las aportaciones realizadas.

REFLEXIONES EN TORNO A LOS ELEMENTOS EPISTEMOLÓGICOS E IDEOLÓGICOS DE LA PSICOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES

Profesor Frederic MUNNÉ¹

Universidad de Barcelona

Profesor José Ramón TORREGROSA PERIS

Universidad Complutense de Madrid

Intervienen:

Profesores: J. A. MEDINA; J. L. PADILLA y A. RODRÍGUEZ

PRESENTACIÓN

Puesto que ambos han sugerido realizar sus respectivas intervenciones conjuntamente en un contexto de debate y en el marco informal de discusión que caracterizan a los seminarios, me ha parecido pertinente presentarles a los dos de forma conjunta también, teniendo en cuenta que ambos son suficientemente conocidos por los asistentes y, en consecuencia, la presentación debe ser breve.

José Ramón Torregrosa es catedrático de Psicología Social en la Universidad Complutense. Sin duda ha sido y sigue siendo, en mi opinión, el principal referente de la Psicología Social española tanto desde el punto de vista académico como humano.

Su esfuerzo generoso como articulador y vertebrador de la Psicología Social en nuestro país, así como su vocación de guía para las nuevas generaciones de psicólogos sociales, ha sido un estímulo constante para todos y un mérito que hemos de atribuir a su preocupación constante por el desarrollo de las ciencias sociales y de las personas que se dedican a ellas.

1. La intervención inicial del profesor Munné no pudo ser recogida por problemas mecánicos de grabación. Por ello, deseo expresar públicamente mis más sinceras disculpas al profesor Munné y a los lectores, sobre todo, por hurtarles una reflexión que todos los asistentes estimamos de gran interés en el momento de su exposición.

Frederic Munné, de otro lado, es catedrático de Psicología Social de la Universidad de Barcelona. Desarrolla una actividad científica encomiable como muestra su extensa obra y ha sabido, con una gran habilidad organizadora, crear una infraestructura de recursos materiales y humanos en su universidad que, sin duda, cristalizará en una mayor proyección de la Psicología Social en Cataluña y en el país en general.

Ha sido una labor silenciosa, pero de una gran efectividad que, como es lógico, ha debido representar para el profesor Munné un ingente esfuerzo que debemos reconocerle y agradecerle de forma explícita.

Las reflexiones que hagan ambos en torno al estatus epistemológico de la Psicología de las Organizaciones han de ser, por tanto, marcos de referencia esenciales para orientar nuestro quehacer científico en este ámbito.

Profesor Andrés RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ

PONENCIA

Profesor J. R. Torregrosa: En el ámbito de las organizaciones, la relación con las personas y con los sindicatos es muy complicada. Por eso, probablemente, reconozca el empresario que él no tiene ni los recursos conceptuales ni los métodos técnicos para atenderlas. Y, lógicamente, deba echar mano de profesionales capaces que le ayuden en esa dirección. En ese sentido, creo que la Psicología de las Organizaciones, como cualquier otra ciencia social, lo que debe hacer es poner de manifiesto y profundizar en el entendimiento y comprensión de la problematicidad de los asuntos humanos. Y en esa patentización y explicación más profunda, pueden, evidentemente, orientar la interacción hacia niveles de entendimiento y de comunicación que repercutan en una orquestación más madura, más seria y más productiva, en todos los sentidos. Más productiva, no solamente en el aspecto económico, sino también en el aspecto humano.

En definitiva, se trata de mantener la creencia básica de que la razón puede llevarnos a unas formas más racionales de organización social en todos los niveles del entendimiento o de la comunicación. Esta es una creencia ilustrada, que contrasta con todos los supuestos antiintelectuales de la postmodernidad y del nieztchismo, que sostienen que la gente lo que busca es el poder y nada más que el poder, la autodeterminación, el egoísmo y la insolidaridad.

Y bueno, todo esto, en parte, es verdad. Pero no toda la verdad, ni muchísimo menos. Porque eso sería asumir el principio de la consagración de lo fáctico, de lo que ya está. Por tanto, no valdría la pena cambiar nada, ni modificar nada. Y, evidentemente,

entonces, todo conato intelectual de introducción de cambio no tendría sentido, porque todo debe continuar igual. Al fin y al cabo, lo único que tiene sentido es ponerse de parte del más poderoso.

Bien, ésta es una forma de ver las cosas que no comparto plenamente, y que creo que acabarán generando un tipo de cinismo radical. Y, en última instancia, una especie de batalla permanente. Ese tipo de filosofía solamente la comparto en la medida en que refleja partes de la realidad que parecen plausibles, pero creo que no agotan toda la realidad humana, ni muchísimo menos. En fin, no sé si por lo menos he centrado en esta breve reflexión un posible marco de debate.

Profesor J. L. Padilla: Sí, pero en algunas fases de su exposición me ha parecido entrever una interpretación excesivamente restrictiva del pensamiento positivista. Creo que el positivismo no hay que verlo en términos tan rígidos y simples; es decir, ver los fenómenos dentro de la organización desde un sólo punto de vista. Se puede tener una actitud positiva y científica, pero desde una perspectiva más abierta y compleja que la tradicional.

Profesor J. R. Torregrosa: Sí, pero en ese caso, no sería positivista la epistemología que diera razón de esa práctica. El positivismo no puede utilizar otros recursos epistemológicos para dar razón de su práctica científica, porque en tal caso dejaría de ser positivismo. El positivismo tiene que reconocer que tal filosofía de la ciencia es absolutamente insuficiente para dar cuenta de su propia práctica científica, lo cual no quiere decir que no pueda hacerlo.

Me parece obvio que desde cualquier paradigma hay que asumir unos cánones de la ciencia, pero no tienen por qué ser exclusivos del positivismo, que es una especie de «conditio sine qua non» el conocimiento general y el científico en particular pueda progresar o producirse.

Decir que hay que procurar atenerse a la observación de la realidad, y que esas observaciones tienen que ser sistemáticas, selectivas y han de estar ancladas en ciertos conceptos y que hay

que procurar que haya una dialéctica entre esos conceptos y la realidad, son criterios que ha de seguir todo quehacer científico. Por tanto, todo eso forma parte de un patrimonio común del saber, que no tiene por qué ser positivista. Lo que es positivista es la reconstrucción de ese quehacer, según un cierto tipo de esquemas, y sostener que solamente esos esquemas son los científicos.

Bueno, ya casi olvidaba su pregunta que, a mi juicio, podríamos reformular del modo siguiente:

¿Acaso es posible introducir el enfoque crítico en la Psicología de las Organizaciones, hoy?

A mí me parece que sí, yo nunca pierdo la esperanza. Sólo es una cuestión de estrategia. El propio campo de las organizaciones y los ejemplos que aquí se han ido poniendo, me lo confirman. Estamos pensando, obsesivamente, en las organizaciones empresariales, y las organizaciones empresariales en el conjunto de la sociedad, son importantes en términos económicos, pero no en términos sociales. Entonces, precisamente, porque el fundamento de la organización social no es la organización empresarial, creo que una orientación importante podría ser la de enfatizar más los estudios y las investigaciones en el campo de las organizaciones no empresariales que, como todas las organizaciones, tienen una tendencia a la resistencia al cambio.

En este sentido, el enfoque crítico, es difícil que perfore o que llegue hasta el fondo de la comprensión del fenómeno organizativo. Sin embargo, será siempre más fácil que un enfoque crítico produzca un mayor rechazo dentro de las organizaciones empresariales, máxime si queremos, de alguna manera, ahondar, descubrir sus mecanismos, las características y los problemas de las organizaciones en tanto que organizaciones. Nos será mucho más factible realizarlo en organizaciones no empresariales que empresariales. Luego, una vez conocido eso, podemos intentar aplicarlo o extrapolarlo al cambio empresarial. Pero pienso que estudios sobre organizaciones del tipo de Cruz Roja, de carácter cultural o, incluso, sobre la Universidad, serán de sumo interés para ir profundizando en el sentido crítico. Ahora, en el campo de las organizaciones empresariales, diría que es ingenuo. Por tanto, quizá el problema se reduciría a una cuestión, en último término, de estrategia.

Profesor J. A. Medina: Yo quisiera plantearle una pregunta de carácter más macro, más social. Se trata del problema que se les está planteando a las organizaciones. Al parecer hay un nuevo estatuto en la forma que se perfilan las organizaciones en el ámbito empresarial como agentes sociales, sobre todo desde la óptica del poder. Parece que se las quiere legitimar como sustitutas de las clases. Ante esta situación, ¿qué puede aportar la Psicología de las Organizaciones? Y, sobre todo, ¿va a repercutir esto en los metasupuestos que tiene?, porque estamos viendo que el papel de la organización está cambiando y va a dar lugar a ese nuevo fenómeno que es el nuevo corporatismo, ¿cómo puede aclarar la Psicología de las Organizaciones ese nuevo fenómeno?, ¿cómo puede dilucidar la Psicología de las Organizaciones ese nuevo grupo que se manifiesta mediante múltiples enlaces con otros grupos?, ¿qué puede aportar la Psicología de las Organizaciones ante este nuevo enfoque que parece que se va a seguir?

Profesor J. R. Torregrosa: No he entendido la pregunta. ¿Podría definir el fenómeno al cuál se refiere?

Profesor J. A. Medina: Sí, el papel de la organización me parece que está cambiando. Ha pasado de ocupar un puesto reducido, por así decirlo, a reconocérsele un nuevo estatuto como agente social.

Profesor J. R. Torregrosa: ¿Puedo entender que se refiere a la organización como agente fundamental o primario dentro de los procesos de socialización?

Profesor J. A. Medina: Me refiero a ella como agente social, capaz de recabar para sí misma todos los beneficios. Me refiero, sobre todo, al proceso neocorporativista.

Profesor J. R. Torregrosa: Yo creo que hay una tendencia manifiesta, que vienen señalando todos los estudiosos del marxismo y del no marxismo, de la ciencia política y de la economía,

en cuanto al agrandamiento incontenible de las organizaciones empresariales. Debo insistir en el tema de las organizaciones empresariales y de las nuevas multinacionales. ¿Por qué razón?, pues porque hay un proceso de universalización del capital; es decir, el capital necesita ocupar espacios más amplios de acción. Su proceso acumulativo induce cada vez a empresas de mayor alcance. La propia lógica del capital le induce igualmente a unos procesos de diversificación con el fin de aminorar los riesgos. Y, por tanto, a introducirse en sectores cada vez más diversificados. Hay una lógica subyacente, llamémosle así, de la dinámica del capital que induce después, en el aspecto estrictamente negativo, a un agrandamiento, crecimiento, complejización, que va más allá de las nuevas sociedades nacionales a las que antes aludía el profesor Munné; es decir, las sociedades globales que, en términos escolásticos, digamos, serían sociedades perfectas, aquellas que pueden englobar al individuo desde el nacimiento hasta la muerte, dándole un sentido a su vida. Entonces, ese proceso de agrandamiento, incluso de eliminación del poder del Estado, del poder mediador del Estado, las ha situado en una especie de contexto fundamentalmente universal o supranacional. Por tanto, ya no es que sean agentes sociales, es que son auténticos Estados dentro de los Estados. Por ejemplo, la «General Motors» tiene un presupuesto superior al de muchos Estados. En esta situación, ¿qué puede hacer un Estado pequeño ante una multinacional de ese calibre? Una multinacional tiene poder de hecho para derribar a varios Estados; es decir, la complejidad y capacidad de estos elementos es tal, que son auténticos mundos dentro del mundo.

Esto se deriva, primordialmente, del contexto selvático en que opera realmente el capital en el plano internacional, en donde todo vale con el fin de la supervivencia y de la acumulación de poder.

Ese sería lo que podríamos llamar el contexto de las grandes multinacionales. Después estarían, obviamente, las que se mueven en las sociedades europeas, que ya sí buscan un poco más la imagen de que están contribuyendo al bienestar social, al desarrollo social, al empleo, a dinamizar, a investigar, a innovar, mirando por el bienestar no solamente de los empleados sino de la sociedad

general. Todo ello forma parte de los intentos legitimadores de la propia selva. En el fondo, los intentos legitimadores y manipulativos de ese contexto neoliberal radican en que, ideológicamente, todos estamos sumergidos en él. Pero creo que lo que falla, primordialmente, es lo que pudiéramos llamar la retórica neoliberal; es decir, lo que realmente acontece es que no hay un discurso ideológico último que pueda legitimar de verdad, y en serio, esta especie de organización semiselvática en que está inmersa la vida económica explícita. Por consiguiente, es imprescindible saber hacia donde nos va a conducir.

En este sentido, creo que en la medida que la sociedad internacional se vaya universalizando de verdad y comience a ser regulada, primero en Estados intermedios de grandes bloques, como ahora ocurre con el proceso supranacional europeo, o como en un futuro próximo ocurrirá con el bloque latinoamericano, y se llegará después a una federación y a una forma de universalización en la que la vida económica, como todas las formas de vida o de organización social, habrá de estar sometida a una forma de normatividad, en fin, más humanizada, más coherente, más solidaria, de tal modo que ciertos efectos desgraciados en el plano no solamente psicológico, sino en el ecológico, tendrán que corregirse.

Parece claro, pues, que cuando haya realmente una universalización de la sociedad, el modo de operar de las organizaciones tendrá que cambiar de esquemas, los cuales serán menos contradictorios, menos duales o menos hipócritas, y tendrán que ser más transparentes. Todo ello implica que la actividad económica, como todas las actividades, tendrá que ser sometida a ciertos principios de solidaridad. Y, obviamente, habrá de contemplarse desde el punto de vista de las ideologías y de los valores éticos. La Iglesia lo viene diciendo desde hace tiempo a través de su doctrina social. Habrá que conferirle al trabajo un peso fundamental en la actualización de la identidad de las personas.

Todos los seres humanos tienen una necesidad casi antropológica de desarrollar una actividad con significado, que esté sometida a unos cánones de equidad y que disponga de un mínimo de autonomía. Creo que todo el mundo, en cierto modo, desde el

ángulo ideológico, está de acuerdo con eso. Entonces, el problema será cómo llevarlo a la práctica, según estos estándares cada vez más éticos o mejores. La ventaja que tenemos hoy con respecto a hace cien años, en que hablar algo de esto podía sonar a utopía, es que, una de dos: o caminamos en esa dirección, o desde luego la humanidad tiene los días contados. Dicho con otras palabras, o la humanidad aprende a ser solidaria de verdad, genuinamente solidaria, o desde luego, yo estoy convencido de que tiene los días contados. Porque todas las guerras que han surgido siempre, han estado provocadas por el «listillo» o el «loco» de turno, que ha querido manipular y creía que podía manipular al otro. Entonces, o la humanidad cambia esa lógica manipulativa y explotadora del poder por una lógica basada en la solidaridad y en la conciencia de interdependencia, o desde luego es evidente que con el espectro de interdependencia, y el repertorio de elementos de destrucción colectivos, incluso específicos, de que se dispone, se puede llegar, facilísimamente, a un suicidio colectivo. Ese tipo de lógica no puede continuar hasta el infinito, está claro. Y la gente no puede orquestar su convivencia pensando siempre en manipularse unos a otros y estando siempre con las defensas levantadas. La vida se convierte así en un fastidio, en un infierno. Quisiera pensar que las multinacionales estarán en un futuro próximo reguladas, y que la sociedad será más solidaria. En ese sentido, es la dialéctica global que yo entreveo; es decir, seguirá produciéndose lo que hasta ahora hemos visto: de una parte, una ampliación de esas multinacionales, espacios económicos cada vez más amplios, donde esas multinacionales, lógicamente, irán orientadas a crear auténticas infraestructuras productivas, mientras que en otros casos, se dirigirán a hacer negocios y a sacar beneficios rápidos, a acumular y a ampliar los espacios de rentabilidad sin ocuparse de los efectos sociales y ecológicos colaterales. No sé si esta reflexión enmarca la cuestión que planteabas.

Profesor J. A. Medina: Sin duda la ha contestado muy bien. Sin embargo, desearía saber su opinión acerca del papel que juegan las organizaciones empresariales y los sindicatos en nuestro país, pues, a mi juicio, son organizaciones que tienen cada vez

más que ver con el poder del Estado y con la lógica del Estado.

Profesor J. R. Torregrosa: Eso nos llevaría cuando menos a otra reflexión tan extensa como la anterior y no creo que debamos abusar de la paciencia de los demás. No obstante, hay un libro que conviene leerlo, de Víctor Pérez Díaz, «El retorno de la sociedad civil», en el que plantea estos aspectos del corporativismo occidental, que puede ayudar a responder de forma adecuada a su pregunta. No obstante, y de forma breve, yo creo que este corporativismo es una respuesta en términos organizativos y colectivos al modo en que está estructurada económicamente la sociedad. Por tanto, el corporativismo aislado y fragmentario seguido por los sindicatos y los empresarios, creo que en el fondo a lo que responde es a una pérdida de capacidad y de prestigio de dichas organizaciones para orquestar unos valores solidarios generalizados. Los actuales valores han sido en cierto modo producidos por las propias prácticas gestoras del capital. Y el propio capital ha tenido interés, sistemáticamente, en términos de Braverman, de degradar el empleo o el trabajo, porque, lógicamente, quería prescindir de lo humano.

Por tanto, en esos términos de degradación, y después de una fragmentación de los trabajadores y del proceso de trabajo, se ha producido una especie de división de la clase trabajadora en su conjunto, división que es muy rentable a la empresa para negociar, puesto que no puede esperar una respuesta solidaria y al unísono. Por consiguiente, hay un interés por parte del propio sistema político, de las clases dominantes e, igualmente, por parte del empresariado en general en que esa fragmentación se produzca. Nos referimos a la fragmentación de la conciencia real de la clase trabajadora. De esa manera, su capacidad negociadora es mucho mayor. Además, dispone de otros elementos de coacción, tales como las altas tasas de paro que, de igual manera, les permite invocar ese fantasma para imponer sus criterios en la negociación. Por tanto, esa especie de corporativismo salvaje que se está produciendo, con un carácter atomístico y fragmentario, ha sido provocado, en parte, por estas políticas neoliberales de no

democratizar genuinamente el sistema productivo en línea con la democratización del sistema político.

En este sentido, no es explicable, más que en términos de poder, que un partido socialista esté desarrollando una política sindical y social de las características actuales. Hay unos procesos de conformidad a una legalidad que ellos no quieren ver, y a la que no quieren dar respuesta en términos de la propia ideología socialista que podría dar alguna coherencia a sus postulados.

Esta situación puede producir cierto tipo de desesperanza, de hostilidad y de frustración en la clase trabajadora. Es cierto, sin embargo, que el sistema político «ad intra», no puede tampoco ser contradictorio con lo que le impone el sistema más amplio en el que opera. Pero, incluso, en ese caso, es obligación del más poderoso crear un contexto de entendimiento y de explicación del por qué de esas conductas. Y, por tanto, la carga de responsabilidad de no haber persuadido a esas clases trabajadoras y a sus dirigentes sindicales de no hacerles conscientes de que, probablemente, no había más posibilidades que las que se han seguido, compete plenamente a quien tiene más poder para hacerlo; es decir, al partido socialista, que no puede echar por la borda la ideología tradicional del movimiento obrero y del socialismo sin hacer una reflexión profunda de lo que está pasando en la sociedad contemporánea. Y, simplemente, lo que está haciendo en la práctica es seguir la retórica neoliberal en el plano económico y en otros planos, y si eso es así, lo primero que tendrían que hacer es ser claros con el electorado.

Profesor J. A. Medina: Al plantear mi pregunta, yo me refería a cómo el poder ha aprovechado las nuevas organizaciones para mantener un discurso totalmente en contra de sus propios supuestos; es decir, el poder socialista ha aprovechado este vacío de institucionalización social y sindical para cambiar los supuestos de estas organizaciones, de tal manera que el papel positivo que tenían ha sido cambiado por una imagen negativa. Y ese es uno de los aspectos en el que, a mi juicio, podría profundizar una Psicología de las Organizaciones crítica.

Profesor J. R. Torregrosa: Es cierto lo que usted dice, pero creo que cabrían algunas matizaciones. Creo que se han hecho bastantes cosas bien; sobre todo, los cambios y reajustes que se han llevado a cabo en el sector industrial público, en donde se han aplicado técnicas modernas y sensatas que han propiciado una gran activación y un mayor grado de eficacia en el sector. Sin embargo, fundamentalmente, en la política sindical y en el mundo del trabajo es donde, no sé por qué, los problemas se han enrarecido tremendamente, y es lo que está teniendo efectos más negativos.

Hay otro aspecto también negativo que hubiera podido realizar desde el ángulo de la Psicología de las Organizaciones o de la Psicología Aplicada en general. Se trata del problema de las conversiones que, en algunos casos y desde una perspectiva económica, ha sido un éxito, puesto que han empleado a muchas personas que quedaron sin trabajo como consecuencia de la modernización del sistema productivo. Y todo ese proceso se ha hecho sin incurrir en excesivos costes de agitación social. Sin embargo, podrían haber disminuido el coste psicológico de miedo y ansiedad por la pérdida del puesto de trabajo, por la incertidumbre en que quedaban los trabajadores convertidos y por la tensión social originada como consecuencia de la reconversión. En este sentido, la Psicología de las Organizaciones hubiera podido haber formulado un plan de información, de alertamiento a las personas, de persuasión, de generación de confianza, así como medidas orientadas a minimizar las tensiones. Pero, claro, los políticos, primero, tienen que creer en la Psicología de las Organizaciones y en que los programas de intervención que desarrolla son útiles.

En relación con la imagen negativa que se pretende dar de las organizaciones sociales y sindicales desde el poder, pienso que quieren dar la imagen negativa respecto, no de las organizaciones, sino respecto de los trabajadores y de los sindicatos, que es distinto. La idea es anular a los sindicatos, hacer ver que los sindicatos ya no representan a nadie porque la clase trabajadora no es tal clase trabajadora. El discurso del movimiento obrero sobre la unidad de la clase trabajadora es un discurso periclitado, es un dis-

curso que pertenece a otra época. Por tanto, los sindicatos, ya no representan a nadie. En todo caso, representan los intereses corporativos de unos cuantos. Es claro, por tanto, que a quienes pretenden en el fondo deslegitimar desde el poder es a las organizaciones sindicales. Las estructuras de representación de intereses y de negociación de esos intereses colectivos, a saber, los sindicatos, no son sustituidas por otras, por lo que se produce una especie de nuevo orden en el proceso de las relaciones laborales.

Las estructuras que antes discurrían mal que bien, conflictivamente, en un proceso de negociación de intereses, de pronto se declaran inválidas y se deslegitiman. Entonces se introduce, en cierto modo, el caos, la desorganización y la desestructuración de los canales de entendimiento que, aunque con dificultad, funcionaban. Pero ahora, no hay canales sustitutivos. Aparece esta especie de parcialización en la acción y cada uno se centra en sus intereses limitados, inmediatos, a ver que pueden sacar de la situación. El problema, incluso, es que desde el punto de vista político, ya trascendiendo el mero marco de la explicación, existen responsabilidades. ¿Quién responde de esto? Indudablemente, los actores del sistema político, los que tienen mayoría absoluta para legislar y encarrilar el sistema socialista en una determinada dirección.

Profesor F. Munné: Desde mi punto de vista, el debate que se está desarrollando es más de Sociología de las Organizaciones que de Psicología de las Organizaciones. Y no es que esto me parezca mal ni que carezca de interés. Pero pienso que justo este hecho está poniendo de manifiesto un aspecto importante del tema que nos ha traído hoy aquí: el estatus epistemológico de la Psicología de las Organizaciones. Y aunque lo epistemológico no está desvinculado de lo ideológico, no puede estarlo obviamente, tampoco hay que confundir ambas cosas.

Yo quisiera recordar que, cuando se habla de estatus, se están poniendo encima de la mesa varias cuestiones esenciales y que, para decirlo brevemente, se relacionan por lo menos con las ideas de posición, lo que indica que hay que ocupar un lugar de presti-

gio, esto es de imagen, ante los demás y ante uno mismo, y de identidad, que supone el tener una entidad. En el caso de la Psicología de las Organizaciones, su posición epistemológica me parece relativamente clara como campo interdisciplinario de naturaleza psicosocial, lo cual quiere decir, ni más ni menos, que no es Psicología a secas ni Teoría de la Organización a secas, y que en ellas la persona y la organización coinciden, pero no se confunden una y otra, con todos los problemas, posibilidades y limitaciones que ello supone. He dicho que tiene una posición relativamente clara porque, como apuntaba, el debate de hoy se inserta en unas coordenadas que no estoy seguro que sean las propias de la Psicología Organizacional. Y no es que debamos hablar de las organizaciones laborales y sindicales, sino que estamos hablando de ellas transpersonalmente, como entes más allá de los sujetos que forman parte de ellas, que en ellas se potencian y que las sufren. La Psicología de las Organizaciones no debe ni puede prescindir de la Sociología de las Organizaciones, pero su razón de ser se encuentra en la dimensión psicológica, que en el medio organizacional tiene una ineludible dimensión, asimismo, social. Por decirlo de otro modo, también la Psicología de las Organizaciones ha de recurrir, por ejemplo, a una Antropología de las Organizaciones, a una Política de las Organizaciones, etc. ocupando la posición central el comportamiento humano en su manifestación interpersonal, configuradora de una red colectiva, común, que es precisamente lo que denominamos organización, y que, como he resaltado en mi primera intervención, consiste esencialmente en una organización de comportamientos más o menos formalizada y con un objetivo explícito, amén de otros implícitos no menos importantes o esenciales, que trasciende a las individualidades que intervienen en ellas.

Pero me he referido también al estatus como prestigio. Y esto debe hacernos reflexionar sobre un aspecto que entiendo que está descuidado. ¿Qué grado de prestigio tiene la Psicología Social? Esta pregunta puede entenderse de dos modos, en relación con la ciencia y en relación con la profesión. Sería interesante investigar el primer aspecto, pues el segundo cuenta ya con estudios, al menos en otros países. Del mismo modo y con un procedimiento

parecido a cómo se estudia el prestigio de las ocupaciones, quiero decir elaborando una escala de prestigio disciplinar, podríamos realizar un estudio que dé cuenta de la imagen de, por ejemplo, las ciencias sociales, como campos que con sus aportaciones inciden, más o menos, en la formación del conocimiento científico de la realidad. Está claro que las organizaciones constituyen un fenómeno clave en la sociedad contemporánea, y probablemente, nos guste o no, ocuparán un lugar todavía más decisivo en la sociedad tecnoburocrática que entre todos estamos desarrollando. En este sentido, la Psicología de las Organizaciones parece que debería ocupar un lugar bastante preferente dentro de la escala disciplinar. En cualquier caso, esta escala revelaría mucho más que las posiciones de las disciplinas, pues estaría reflejando desde una perspectiva, creo que inédita, los valores atribuidos a cada campo del conocimiento, así como las expectativas puestas en ellos.

Y por último, he aludido al estatus en relación con la identidad. A mi juicio, los psicólogos de la organización se han ocupado escasamente de esta cuestión. No sé si estoy en lo cierto, pero lo imputaría a cierta obsesión por lo aplicado que les desvía de cuidar la entidad teórica de la disciplina. Desearía hacer dos consideraciones sobre este punto que pueden ser de interés para el tema que tenemos entre manos. En primer lugar, que las vacilaciones en la designación de dicha disciplina continúan vigentes y denotan que el asunto no está del todo claro o decidido. Ya no se trata de las conocidas rotulaciones de Psicología de las Organizaciones, Psicología del Trabajo o Psicología Industrial, sino también de la Psicología Social de las Organizaciones, Psicosociología de las Organizaciones, etc.

La segunda consideración se refiere al carácter más o menos aplicado de la disciplina. Tomando las etiquetas de Psicología de las Organizaciones o Psicología Social de las Organizaciones, obsérvese que el objeto del que se ocupa es nombrado en plural, cuando lo «normal» es que las disciplinas se etiqueten más abstractamente en singular: Psicología del Derecho y no de los derechos, Psicología de la Familia y no de las familias, Psicología de la Empresa y no de las empresas, etc. En esta pluralización del objeto disciplinar (que, dicho sea entre paréntesis, también se

encuentra significativamente en la Psicología de los Grupos) veo un deseo colectiva e implícitamente asumido, de concreción o, si se quiere, de huida de la abstracción. Pienso que es un prejuicio que redundaría en la entidad de la materia como ciencia.

Profesor J. A. Medina: Permítame una última pregunta, profesor Torregrosa, porque a lo mejor le he entendido mal. ¿En este enfoque crítico pueden coexistir el positivismo y la hermenéutica?, ¿podría darse una síntesis metodológica de los distintos enfoques?

Profesor J. R. Torregrosa: Yo entiendo que no porque se adopte la visión crítica, se tiene que renegar a la investigación empírica sustantiva; sería un disparate. De hecho, los grandes críticos lo primero que hacen es documentarse hasta la saciedad sobre los distintos enfoques; o sea, los críticos han partido de la realidad existente, pues de lo contrario, creo que sería un enfoque más bien fuera de la realidad, que realmente crítico. Y en ese caso, ¿qué criticarían? El paradigma hermenéutico, en mi opinión, es casi obligado en asuntos humanos, puesto que lo que tiene que existir es una buena escucha ante los actores sociales. Si consideramos que la sociedad, las organizaciones, los seres humanos, se expresan a través de lenguajes, el científico social tiene que descodificar esos lenguajes si quiere analizar tales realidades, a no ser que se quede en la mera exterioridad de la conducta, interpretándola solamente desde su propio discurso. El discurso del otro exige, necesariamente, de un nivel de descodificación para su adecuada intelección.

Profesor F. Munné: La pregunta formulada por el profesor Medina es muy interesante. Coincido esencialmente con el profesor Torregrosa. Ahora bien, por mi parte añadiría lo siguiente: El problema no lo plantea el positivismo ni la hermenéutica, por citar los dos enfoques a que se han hecho mención, sino el uso que se hace de ellos, especialmente del primero. No porque sea el malo de la película, sino simplemente porque por razón histórica es el que ha llevado, y se ha empeñado en seguir llevando la batuta. En

realidad, el problema está en la actitud monopolista. Me expresaré con otras palabras. Hay que entender que no se puede hacer crítica sin un instrumental y que ese instrumental, en principio, puede provenir del positivismo o de la hermenéutica. Por consiguiente, hemos de aceptar un pluralismo metodológico. En este sentido, pues, la respuesta es clara: positivismo y hermenéutica pueden, y yo diría también deben, coexistir. Pero desvestidos de sus veleidades imperialistas, pues hay que evitar en lo posible que los enfoques metodológicos se conviertan en meros instrumentos de poder para someter el conocimiento científico.

En cuanto a la posibilidad de una síntesis metodológica de estos u otros enfoques, me limitaré a dar dos ejemplos ilustrativos de la cuestión. El primero es el clásico estudio de Adorno sobre la Personalidad Autoritaria, en el que partiendo de un enfoque claramente crítico se recurre a instrumentos de clara raigambre positivista, como son las escalas de actitudes, que se combinó con la aplicación del TAT y de entrevistas en profundidad. El segundo ejemplo lo proporciona la actual evolución de la Psicología Soviética, que en varias de sus líneas de investigación no sólo aceptan los recursos instrumentales del positivismo, sino que se anima a su uso, aunque no a asumir los supuestos ideológicos que subyacen a éste. Por si no ha quedado clara mi respuesta, añadiré que, en una cuidadosa discriminación terminológica entre métodos y técnicas, éstas no parecen plantear demasiados problemas de síntesis, en cambio con respecto a los métodos, simplemente deben adecuarse al objeto estudiado y para ser más exactos al aspecto tratado del mismo. Y en cualquier caso, como decía, sin monopolismos, vengan de donde vengan.

Profesor A. Rodríguez: Aunque ya es hora de terminar, no me resisto a plantear una de las cuestiones que ahora preocupan en Psicología Social de las Organizaciones y que, de alguna manera, ha recorrido vuestra exposición. Me refiero a la preocupación casi obsesiva por plantear los «por qué», olvidándose casi por completo de los «cómo»; es decir, cómo se ha ido haciendo, cómo se ha ido construyendo la disciplina. Y ese es un tema en el que se habrá de entrar muy pronto. Además, pienso que puede ser bas-

tante clarificador en cuanto a los basamentos o supuestos en que debe sustentarse la Psicología Social de las Organizaciones.

De hecho, hay dos líneas que están aceptadas y que parten de supuestos distintos. Evidentemente, cada una de ellas puede configurar una Psicología Social de las Organizaciones distinta, según se base en la teoría del procesamiento de la información o en la teoría de la dependencia de recursos. Son dos orientaciones micro-macro que, dependiendo de cuál sea su ulterior desarrollo, van a configurar un determinado tipo de Psicología Social de las Organizaciones. Además de este problema, que me parece central, existe una amplia lista de cuestiones que me gustaría, al menos, dejar planteada. Me refiero al tema epistemológico de la singularidad-generalidad, al problema de la inestabilidad, a los problemas que plantea la relación entorno interno-entorno externo, al problema de la inconsistencia-consistencia, al problema de la arbitrariedad o de la causación, de la acción-reflexión, al problema de los valores-fines, de la organización frente a los medios, al problema entre investigador-cliente, etc. Todos estos problemas no están aún resueltos y atraviesan, prácticamente, todo el desarrollo de la Psicología de las Organizaciones.

Profesor J. R. Torregrosa: Yo creo que esos problemas son los mismos que tiene planteados la Psicología en general.

Veamos, tú conoces la Psicología Educativa y el papel que tuvo Joseph Bath en la enseñanza, en la creación de estándares educativos en Inglaterra durante casi medio siglo y el papel tan influyente que tuvo en el ámbito educativo occidental. Yo creo que existe conciencia en Psicología Educativa respecto de su influencia y configuración y del papel que el psicólogo puede tener al servicio de los colegios y de las ideologías dominantes.

En fin, a la hora de diseñar un currículum u organización escolar, ¿de qué supuestos se parte?, ¿partimos del desarrollo del niño o, por el contrario, reforzamos la ideología general dominante? Yo creo que todos esos problemas son bastante análogos a los que se le presentan al psicólogo en su actuación en cualesquiera de los campos. Es decir, que con las contradicciones de su papel profesional, cualquier científico social se encuentra ante esa especie de

dilemas y tendrá que hacer un compromiso entre las exigencias como científico y el papel social específico que como profesional tiene en la sociedad. Se trata de un proceso de negociación crítico, que él tendrá que resolver, según sus propios valores y sus propias posibilidades.

Este es un dilema terrible que a estudiantes de quinto, por lo menos en nuestra Facultad, se les presenta al terminar la carrera. ¿Qué hacer con el saber? Aparte de las dificultades inherentes de encontrar un puesto profesional, cuando lo encuentran, el papel que se les adscribe, ¿encaja con su propio criterio, con su propia visión de la vida? Realmente tienen que hacer todo tipo de componendas para insertarse en esa actividad profesional.

Yo puedo decir, pues este año me he encargado de Psicología Aplicada en mi Facultad, que he realizado una interesante experiencia para ver hasta qué punto podía reducir la ansiedad de los estudiantes respecto de la utilidad de sus conocimientos. La idea de los estudiantes, cuando acaban quinto, es que prácticamente no saben nada, que no pueden vender nada en el mercado, que toda la educación que han recibido es inútil. En fin, que en la práctica se exige otro tipo de cosas. Ante tal actitud, me puse a pensar al principio de curso y realmente me pareció que no era así, porque yo conozco a un montón de gente que está ganando un dineral en la empresa privada y me da la impresión de que saben mucho menos que nuestros alumnos de quinto. Para demostrárselo, empecé a traerles a jefes de personal y directores de recursos humanos de las mayores empresas del país, personas que pueden ganar en torno a los quince millones de pesetas. Y al final pudieron constatar que la gente que estaba allí ganando un dineral, ejercían un papel que ellos mismos podían hacer. Por tanto, no se basaba en un diferencial de saber, ni en dominio de conocimientos, ¿pues en qué se basaba? Primordialmente, en un aprendizaje dentro de la empresa, en una socialización; es decir, en que sintonizan con las órdenes y con el poder. Entonces se pliegan a ese diseño y dentro de ese diseño ponen en práctica lo que saben, porque a mí no se me ocurre otra explicación, aparte de los mecanismos de reclutamiento que se sigan. Y claro, lógicamente, todo se ha reforzado, se ha producido una revalorización de los propios saberes. En el

fondo, este tipo de contrastes, revela que los conocimientos que se imparten de manera general, no son tan diferentes ni tan poco prácticos. Otra cosa es que no exista un proceso de continuidad o de adaptación entre los procesos de aprendizaje-enseñanza y el proceso de trabajo como existe en otros países, tales como Estados Unidos o Alemania, donde las instituciones educativas están más ensambladas y más trabadas con las productivas. En fin, creo que en España, en parte, se va en esa dirección, por lo menos hay una tendencia en ese sentido.

Por tanto, cuando un psicólogo o sociólogo entre en una organización, no solamente se abstendrá de trabajar para una parte, sino que deberá entender las razones de todas. El psicólogo equipado con esa perspectiva, puede ser introductor de razón, porque al hacer presentes las razones de las distintas partes, todas ellas, en cierto sentido, legítimas, puede hacerlas converger en un entendimiento. No digo que lo consiga necesariamente, pero que, por lo menos, al ponerlos de consuno, presentan sus razones, las hacen más explícitas, las formulan en términos más inteligibles, más razonables. Y, en consecuencia, es posible que las hagan converger y procuren el entendimiento.

Desde mi punto de vista, esa sería la dimensión global positiva de la Psicología de las Organizaciones, que en situaciones aparente e irremediamente surgidas del conflicto, sin embargo, pueden ser tratadas en términos de un entendimiento recíprocamente satisfactorio para ambas partes. Por tanto, creo que es perfectamente posible analizar la realidad organizacional desde una perspectiva crítico-leal, porque no tiene por qué ser crítico-desleal. Por consiguiente, el psicólogo social de la organización, está actuando como auténtico pedagogo social, porque está haciendo conscientes a las partes de aspectos que, debido a sus intereses, no ven.

El psicólogo tiene una perspectiva más distanciada y, en consecuencia, puede arrojar más luz que los actores implicados. Esa es la justificación última, yo creo, del rol del psicólogo. El psicólogo puede ver, racionalizar y entender mejor las cosas que los actores sumergidos en el fragor de la lucha y de sus propios intereses. A veces no ven, solamente sienten o expresan sus sentimientos

y éstos, a veces, no son buenos consejeros. Por tanto, no veo que sea posible esa crítica. De hecho, la realidad empírica demuestra que hay múltiples ejemplos de una teoría crítica. Otra cosa es ya el nivel de la crítica, el nivel de si uno cree que es posible un entendimiento parentético, a secas, entre unos paréntesis temporales, devorando nuestras metas y dejando a parte nuestros programas a largo plazo; es decir, aislando cierto tipo de aspiraciones ideológicas finales, la utopía, y le ponemos un paréntesis en que es posible un entendimiento provisional. O, sencillamente, se diga que eso conduce a una perpetuación de la dominación y que hay que hacer la revolución, aquí y ahora. Esos son grados en que se ejerce la crítica, a lo mejor esa crítica es disparatada, una crítica imposible, o una crítica que en el fondo lo que hace es reforzar la situación actual. Al pedir lo máximo, no se resuelve lo mínimo. En el fondo, es una manera narcisista y escapista de ver la realidad.

Todo esto quiere decir que, en definitiva, hay que ser crítico, incluso cuando se habla de hacer crítica.

En relación con la segunda parte de su pregunta, en la que planteaba si el psicólogo social de la organización debe ser crítico, yo creo que es una opción que el propio psicólogo debe hacer. De todos modos, pienso que eso no tiene por qué ser así en todos los casos, dependerá del tipo de empleados con que tenga uno que tratar. Las propias mentalidades ideológicas del empresariado van cambiando. En los últimos veinticinco o treinta años la mentalidad del empresario español ha cambiado. Parece que los empresarios han asimilado la idea de que ellos son simplemente unos actores o trabajadores más en ese proceso productivo, que están ocupando un papel primordial, de más poder, de mayor capacidad de determinación en la empresa, de mayor recompensa, etc. Pero, al fin y al cabo, están cumpliendo una función objetiva del proceso productivo, y como tal, procurarán hacerlo lo mejor posible. Y, en ese «hacerlo lo mejor posible», entra un cierto grado de flexibilidad, de orientación hacia un determinado entendimiento resolutivo dentro de la empresa. Por tanto, yo no creo en absoluto, que siendo lealmente crítico, si tenemos enfrente un potencial empleador, con capacidad de discernimiento y con voluntad de acometer realmente los problemas, tenga por qué negar el trabajo a ese pro-

fesional, que es riguroso, que le habla con claridad y le dice realmente cuáles son sus intereses deontológicos, incluso la forma en que debe realizar su propio trabajo. Si lo hace así y, a pesar de todo, se niega en redondo y no quiere saber nada, evidentemente, es que hay una mala fe consciente o no, ideológica o del tipo que sea en su orientación. Y en ese sentido, a lo mejor es preferible no mantener relaciones personales con personas de esa índole. Pero, no me cabe duda que, en absoluto, sea esa la característica predominante del empresariado en estos momentos. Esa tendencia es más bien la de una especie de empresario propietario, cuya única obsesión es la de ganar dinero. Pero cuando hablamos, no ya del propietario, sino del director, del que ocupa los niveles de liderazgo, de dirección superior de la empresa, que se percata de que tiene que manejar a gente, recurre a profesionales que, además de estar mínimamente socializados, tendrán que ser competentes y, en cierto sentido, críticos o lúcidos con respecto a la realidad organizacional.

Profesor F. Munné: Las últimas intervenciones me llevan a varias reflexiones. En cuanto al problema epistemológico de la singularidad-generalidad, mencionado por el profesor Andrés Rodríguez, yo lo enmarco dentro del dilema teoría-aplicación, que antes he apuntado. Quisiera extenderme un poco sobre este punto, que entiendo que es crucial.

He dicho que si se acepta hablar de Psicología o Psicología Social de las Organizaciones, así en plural, es para dar una imagen de análisis y tratamiento concreto del campo. En mi opinión, y por supuesto hablo relativamente desde fuera, quiero decir desde la perspectiva más globalizadora de la Psicología Social, la Psicología de las Organizaciones no es un campo aplicado. Esto puede ser provocativo, pero permítaseme explicar en qué sentido afirmo tal cosa. Quiero decir que una Psicología Organizacional aplicada se referirá a lo productivo, lo recreativo, lo político, lo cultural, etc. Mientras que una Psicología Organizacional teórica trabajará en un nivel general, es decir, en pos de constructos teóricos y de métodos de validez para todo fenómeno organizativo. Ocurre lo mismo en Psicología Social.

Me ayudará a ilustrar lo que quiero expresar la tipología de Fischer que discrimina varios niveles en el análisis de la interacción social, niveles que pueden ser útiles para aclarar este punto. Fischer diferencia los ocho niveles siguientes: el nivel individual, el interpersonal, el grupal, el intergrupar, el organizacional, el comunitario, el societal y el internacional. Así pues, reserva, un nivel, el quinto, para las organizaciones, y en él incluye tanto las organizaciones plenamente estructuradas, sean empresas, escuelas, etc. como las que apenas lo están, como es el caso de los movimientos sociales. (Entre paréntesis diré que no estoy de acuerdo en extender este nivel hasta este fenómeno de masas que habría que situar dentro del comportamiento colectivo). Pues bien, lo que me interesa subrayar es que al reservar un nivel a la organización, se está señalando a ésta como un ámbito de interacción. Y ante todo, como tal ámbito de interacción, ha de ser tratado. Esto exige ocuparse de él en toda su generalidad. Estoy persuadido que del mismo modo que los estudios de administración y de empresa han perseguido contar con una Teoría de la Organización, en el campo psicossocial se hecha en falta disponer frontalmente de una Teoría de la Psicología de la Organización, entiéndase, una teoría que luego pueda ser aplicada, aparte de que surja inductivamente de las aplicaciones, pero una teoría propia del mismo modo que va en pos de ésta la Psicología de los grupos. Y, en términos generales, yo veo a la Psicología de las Organizaciones mucho más obsesionada por problemas concretos que por problemas generales, que son los que confieren la identidad disciplinar a un campo con vocación científica.

Me gustaría entrar en otras cuestiones pendientes de la amplia lista que tan certeramente nos ha mencionado el profesor Rodríguez. Me resulta estimulante y he de hacer un esfuerzo para callarme frente a problemas tan sugestivos como el de la consistencia e inconsistencia, de la acción y la reflexión, el de la organización y los medios, etc., etc. Pero el propio profesor Rodríguez ha indicado que ya es hora de terminar.

De todos modos, aún a riesgo de extenderme demasiado, quisiera referirme rápidamente a la intervención que me ha precedido. El profesor Torregrosa ha hecho alusión al dilema entre el

científico y el profesional, dilema que por supuesto no es exclusivo de la Psicología de las Organizaciones, aunque cada caso tiene sin duda aspectos específicos. Sería ilusorio o más bien sospechoso negar u ocultar ese dilema. ¿Cómo veo esta espinosa cuestión? Al menos en las ciencias humanas, creo que se plantea como algo antagónico, cuando dicho sea en términos dialécticos, sólo es opuesto. Me explico: no hay que confundir la crítica científica con la crítica profesional. Ambas cumplen funciones diferentes, aunque tanto una como otra se pueden encontrar, lo que es frecuente, con conflictos de valores. Pero en el primer caso, el del científico (e incluso en el mismo caso el profesor universitario que ha de formar a sus alumnos), éste ha de ejercer la crítica a fondo, lo que significa que si no quiere dejar de ser científico, debe valorar sus conocimientos y el conocimiento de los demás, y en esta valoración entra de forma inexorable, a la par que enriquecedora, su propia escala de valores. En cambio, en el segundo caso, el psicólogo organizacional tiene ante sí siempre una primera decisión a valorar y en consecuencia a adoptar: si trabaja o no para determinada organización (si se trata de una decisión «forzada» por las circunstancias no hace variar sustancialmente este planteamiento). Pues bien, en caso afirmativo, entiendo que ha de asumir los valores propios de la organización con todas sus consecuencias, sin lo cual su actividad sería éticamente cuestionable. Evidentemente, y esto hay que dejarlo bien claro, esto no significa que deba pasar a ser un ciego servidor de la organización, pues podrá y deberá ejercer una crítica desde dentro. Pero la crítica desde fuera iría en contradicción con su propio compromiso. Es todo cuanto quería decir.

REEVALUACIÓN DEL CONCEPTO DE ORGANIZACIÓN

Profesor Julio SEOANE
Universidad de Valencia

PRESENTACIÓN

Julio Seoane es catedrático de Psicología Social de la Universidad de Valencia. Su sólida formación en el vasto campo de la Psicología y su fina inteligencia al analizar los problemas que tiene planteados la sociedad actual, le acreditan como una de las personas más lúcidas en el panorama de la Psicología Social española, a pesar de su voluntaria automarginación de los rituales académicos que se desarrollan en el área. No obstante, su gran vitalidad y su vocación universitaria espero que sean más fuertes que las resistencias que ahora le hacen mantenerse apartado de la liturgia de las instituciones y podamos contar de nuevo con su estimulante presencia.

La Psicología Social entendida como disciplina científica y como institución no puede prescindir de uno de sus miembros más lúcidos en una etapa tan compleja y tan caótica como la que estamos viviendo.

Las aportaciones del profesor Seoane a este seminario, después de lo que ya he comentado, han de ser necesariamente sugerentes y orientativas para todos los que, de una forma u otra, estamos interesados en este tema.

Agradezco, así mismo, la presencia de la profesora Elena Ibáñez a este seminario y espero que participe de forma activa en el mismo.

Profesor Andrés RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ