

**PERCEPCIÓN DE LA TENSION AUTONOMÍA LABORAL – AUTORIDAD EN
DOCENTES DE PSICOLOGÍA DE LA CIUDAD DE MEDELLÍN**

TRABAJO DE GRADO

PARA OPTAR AL TÍTULO DE:

PSICÓLOGA

PRESENTA

Laura Cristina Tamayo Pérez

DIRECTOR

Francisco López Gallego

UNIVERSIDAD EAFIT

ESCUELA DE HUMANIDADES

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

2016

CONTENIDO

RESUMEN.....	4
1. INTRODUCCIÓN.....	5
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	6
1.2 JUSTIFICACIÓN.....	12
1.3 OBJETIVOS.....	14
1.3.1 OBJETIVO GENERAL.....	14
1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	14
2. REFERENTE CONCEPTUAL.....	15
2.1 PERCEPCIÓN.....	15
2.2 TENSIÓN.....	18
2.3 AUTONOMÍA LABORAL.....	21
2.4 AUTORIDAD.....	28
2.5 BUROCRACIA PROFESIONAL.....	35
3. DISEÑO METODOLÓGICO.....	41
3.1 TIPO DE ESTUDIO.....	41
3.2 FUENTES DE INFORMACIÓN.....	46
3.3 RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	48
3.4 INSTRUMENTOS DE ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	49
3.5 PLAN DE ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	50
3.6 RESULTADO ESPERADO.....	51

3.7 CONSIDERACIONES ÉTICAS.....	51
4. ANÁLISIS Y RESULTADOS.....	53
4.1 AUTORIDAD.....	53
4.2 AUTONOMÍA.....	62
5. CONCLUSIONES.....	71
ANEXOS.....	73
Anexo 1. Matriz de análisis de la información.....	73
BIBLIOGRAFÍA.....	74

RESUMEN

Esta investigación tiene como propósito central conocer la percepción que tienen los docentes de Psicología de la ciudad de Medellín acerca de la autonomía propia de las burocracias profesionales, entre las cuales se incluyen las universidades o instituciones de educación superior.

De esta manera se buscó indagar por la posible existencia de una tensión entre autoridad y autonomía en su labor como docentes. Para esto se realizó en un primer momento una contextualización teórica de elementos considerados como centrales para el proyecto, tales como autonomía, burocracia profesional, autoridad, entre otros conceptos que permitieron un desarrollo mucho más riguroso de la investigación como tal.

Es así como la base de la investigación fue el uso de una metodología cualitativa, donde la realización de entrevistas a profundidad fue considerada como fuente principal de recolección de la información. A partir del análisis que se llevó a cabo de estas entrevistas fue posible realizar diversas conclusiones, obteniendo así principalmente que los profesores de psicología de la ciudad de Medellín reportan cierta preferencia por la autonomía laboral, aludiendo así a su formación como profesionales altamente capacitados para llevar a cabo sus funciones docentes.

PALABRAS CLAVE: Percepción, tensión, autonomía, autoridad, burocracia profesional, profesores, psicología.

1. INTRODUCCIÓN

La universidad como espacio de generación de ideas y de conocimiento necesita un alto de nivel de libertad y autonomía. Es por esta razón que se encuentra inmersa dentro de una estructura organizacional que se ha denominado burocracia profesional, la cual parte del hecho de que está conformada por profesionales altamente capacitados para planear, ejecutar su trabajo, por lo cual no necesitan una supervisión constante.

Los profesores al ser la base operativa de las universidades serían ese capital humano que da vida a las instituciones de educación superior, por tanto es indispensable que realicen su trabajo de la manera como lo crean más conveniente, pues el estar en constante subordinación podría generar malestar que se reflejaría en el momento de desempeñar la labor docente como tal.

La presente investigación pretende conocer la opinión de profesores de psicología de la ciudad de Medellín acerca de la autonomía con la que cuentan para realizar su trabajo y si las normas organizacionales interfieren de alguna manera con el mismo, dando así cabida a indagar acerca de la existencia de alguna tensión entre la autoridad propia de las organizaciones y la autonomía propia de las burocracias profesionales.

Se empleó una metodología de corte cualitativo con la cual se realizó en primera instancia, una revisión teórica de los conceptos fundamentales para los propósitos de la investigación tales como: percepción, tensión, autoridad, autonomía y burocracia profesional. En un segundo momento se realizaron nueve entrevistas a profundidad con profesores de psicología de diferentes universidades de la ciudad. Como tercer y último paso se realizó un análisis partiendo de una hermenéutica – fenomenológica.

La psicología ha venido aportando en los últimos tiempos al desarrollo de las dinámicas organizacionales, de esta manera a aportado una mirada que se considera más humana a las organizaciones y las prácticas que estas se llevan a cabo. Así la influencia del poder ha sido uno de esos elementos en los que más ha incursionado la psicología, pues diversas investigaciones muestran que la manera como esta autoridad es ejercida influye en el desempeño y satisfacción laboral de los empleados.

Con este proyecto se pretende entonces integrar la psicología con la administración, por esta razón se toman en cuenta tanto elementos subjetivos como la percepción personal de cada persona entrevistada, como elementos generales como el análisis de un tipo de estructura organizacional específica: la burocracia profesional. Igualmente al ser un trabajo de grado para un pregrado de psicología se consideró pertinente escuchar a los profesionales de esta disciplina.

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La palabra autoridad (*autoritas*) proviene del verbo latino *augere* que significa aumentar, y que corresponde con acrecentar y mejorar algo o su situación. La autoridad es definida por la Real Academia Española (RAE) como “Prestigio y crédito que se reconoce a una persona o institución por su legitimidad o por su calidad y competencia en alguna materia”. Éste es un concepto fundamental en las ciencias humanas y sociales, ya que hace referencia al comportamiento que asume una persona frente a otra o frente a una institución, de acuerdo con el papel que éste desempeña y si se considera o no competente para dicha labor. Es decir, tiene que ver con una percepción subjetiva del individuo ante otro-, y cómo dicha apreciación conducirá un comportamiento determinado.

La autoridad ha sido estudiada por diversos autores (Max Weber, Alexandre Kòjeve, Alain Renaut, entre otros) pertenecientes a diferentes campos de las ciencias sociales y humanas. Ha sido precisamente Max Weber uno de los sociólogos que más ha trabajado este concepto, y lo define como “una forma de dominio que es considerada legítima. -Es decir, un dominio en cuya legitimidad se cree y que define, como contracara, las formas en que la autoridad y la obediencia son ejercidas (Weber, 1964)” (Citado por Araujo & Beyer, 2013, p.172).

Es preciso aclarar que el término autoridad es entendido en la obra de Max Weber bajo el nombre de dominación, que es definida como:

La probabilidad de encontrar obediencia dentro de un grupo determinado para mandatos específicos (o para toda clase de mandatos). No es, por tanto, toda especie de probabilidad de ejercer "poder" o "influjo" sobre otros hombres. En el caso concreto esta dominación ("autoridad"), en el sentido indicado, puede descansar en los más diversos motivos de sumisión: desde la habituación inconsciente hasta lo que son consideraciones puramente racionales con arreglo a fines (Weber, 2002, p. 170).

Es decir, sólo se puede hablar de dominación-autoridad, si el hecho de ejercer poder genera obediencia en alguien más, ya que hablar solamente del ejercicio de poder no genera en sí un acatamiento por parte de los demás. Esta obediencia puede ser consciente o inconsciente, pero en cualquiera de los dos casos debe ser perceptible como un comportamiento generado por el discurso y mandato de un ente externo. En otras palabras la

dominación es la posibilidad de encontrar obediencia en un grupo específico de mandatos. (Martínez-Ferro, 2010)

De acuerdo con lo anterior se plantea que toda dominación sobre una pluralidad de hombres requiere de un modo normal (no absolutamente siempre) un *cuadro* administrativo; es decir, la probabilidad, en la que se puede confiar, de que se dará una *actividad, dirigida* a la ejecución de sus ordenaciones generales y mandatos concretos, por parte de un grupo de hombres cuya obediencia se espera (Weber, 2002, p.170).

Para Max Weber (2002) existen tres tipos puros de dominación legítima:

1. De carácter racional, que es la que se fundamenta en la legalidad y en el derecho de mando otorgado por ciertas instituciones a ciertas personas, de las cuales se espera que tengan unos comportamientos determinados y cumplan con unas tareas delimitadas. Esta es la autoridad legal, y la obediencia se da por las ordenaciones legalmente instituidas.

2. De carácter tradicional, que es ejercida por las personas legitimadas por las creencias tradicionales, no es una dominación fundamentada en lo racional, sino que es una dominación que se hereda o se delega. Esta es la autoridad tradicional y se obedece porque es tradición.

3. De carácter carismático, que es la otorgada a ciertas personas por su rol de héroes y ejemplo. Esta es la autoridad carismática, está basada en el carisma y no responde a la racionalidad, no es una autoridad heredable. En este caso se obedece por la confianza que el caudillo inspira debido a su papel de ejemplaridad.

Es precisamente el papel que asume la persona frente a la autoridad que lo hace ubicarse en un papel de sumisión o de dominación si se recurre a la dialéctica del amo y el esclavo planteada por Hegel, quien propone que “un ser humano sólo se constituye como tal

cuando es reconocido por otro ser humano libre e igualmente reconocido por él” - (Modzelewski, 2007, p.115). Es decir, para que haya una posición de autoridad, de dominación, es necesario que otra persona lo reconozca como tal y le de ese lugar, sino no se podría dar como tal el ejercicio de dominación. “El reconocimiento sólo es posible en forma recíproca, como resultado de un proceso en el que se conectan simétricamente reflexividad e intersubjetividad”- (De la Maza, 2009, p.239). También es indispensable para el acto de dominación que quien domine reconozca a quien domina, y quien es dominado reconozca a quien lo domina, es decir, se de una mutua representación.

Este ejercicio de poder se encuentra presente en diferentes ámbitos como lo serían las dinámicas familiares o las relaciones interpersonales, pero también en la vida organizacional, donde como lo establece la ley en el artículo 23 del código sustantivo del trabajo de Colombia, para que exista un contrato de trabajo debe haber una posición de subordinación en una de las partes y dominio en la otra (Código sustantivo del trabajo, 1950). Esta relación de subordinación y dominio puede tener o no un impacto en el desempeño laboral de los diversos empleados de una organización.

Para entender de manera más clara la definición anterior, es pertinente esclarecer qué se entiende por organización, esta es definida por la RAE como una “asociación de personas regulada por un conjunto de normas en función de determinados fines”. Es decir, una organización es una agrupación de personas que están en búsqueda de un mismo fin y que están reguladas por ciertas leyes y normas que van en pro del cumplimiento de ese fin.

Es a raíz de esta definición que se da cabida a explorar autores como Idalberto Chiavenato, quien postula que:

Las organizaciones están conformadas por personas de las cuales dependen para conseguir sus objetivos y cumplir sus misiones. A su vez, las organizaciones son un medio para que las personas alcancen sus objetivos individuales en el menor tiempo posible, con el menor esfuerzo y mínimo conflicto, muchos de los cuales jamás serían logrados con el esfuerzo personal aislado. Las organizaciones surgen para aprovechar la sinergia de los esfuerzos de varios individuos que trabajan en conjunto (Chiavenato, 2000, p.2).

Es decir, que aunque una organización debe conjugar sus intereses y deseos con los de las personas que la conforman, también deben velar para que los individuos alcancen sus objetivos personales de manera rápida y eficaz, es decir, la organización debe ser a su vez una facilitadora de oportunidades para sus integrantes, “en la teoría de las organizaciones, el análisis del poder y la autoridad ha ido cobrando cada vez mayor importancia al considerarlo como uno de los mecanismos de control y de coordinación necesarios para la consecución de los fines y objetivos de la propia organización” (Peiró, 2000, p. 441).

En este mismo sentido se habla de que existen diferentes tipos de organizaciones, como la burocracia maquinista y la burocracia profesional, ambas propuestas por Henry Mintzberg (2001), donde en la primera clase de organización es indispensable una persona al mando que dictamine qué hacer y cómo hacerlo, es decir que el poder va de arriba hacia abajo y es una organización muy jerarquizada, y en la segunda clase es indispensable que las personas que realizan la labor central de la organización sean autónomas y tengan la posibilidad de tomar sus propias decisiones, de esta manera no necesitan alguien más que les

diga qué hacer y de qué manera hacerlo, por lo cual es una organización en la que el poder va abajo hacia arriba y es más descentralizada y democrática.

Este tipo de estructura es la que responde en mayor grado al deseo de autonomía de los miembros. Su carácter democrático y la diseminación del poder entre ellos les libera de una serie de presiones. Además, el tipo de trabajo no exige una elevada coordinación con los otros compañeros. De este modo, los miembros de estas organizaciones suelen ser personas con elevada motivación y con amplia dedicación a su trabajo y a los clientes que sirven” (Peiró, 2000, p. 326).

Es así como esta investigación se centra en el segundo tipo de organización mencionado, es decir la burocracia profesional, más concretamente en universidades, donde los docentes al ser profesionales expertos en los temas que dictan en sus clases y en las actividades sustantivas tales como la investigación y la proyección social, deberían tener la autonomía suficiente que les permita realizar su trabajo de la manera que consideren pertinente, sin tener un jefe al lado en cada momento que le diga lo qué debe hacer, es así como la autonomía tiene un papel central en el desarrollo óptimo de este tipo de organizaciones,

La autonomía emocional es un aspecto importante para el bienestar subjetivo. Cuando se tiene autonomía emocional, uno vive de acuerdo con su «teoría personal sobre las emociones» y demuestra

autoeficacia emocional, que está en consonancia con los propios valores morales (Fernández, 2013, p. 10).

Es por esta razón que se indagó por una posible tensión entre autonomía laboral y autoridad en los profesores de Psicología de las universidades de Medellín, partiendo así de la pregunta: ¿De qué manera perciben los docentes de psicología de la ciudad de Medellín la tensión entre la autonomía propia de las burocracias profesionales y la autoridad propia de las relaciones laborales?, para este fin se entrevistaron nueve profesores de Psicología de diversas Universidades de la ciudad, asimismo se realizó una revisión teórica donde fuera posible aclarar la diferencia entre ambos conceptos.

1.2 JUSTIFICACIÓN

El ser humano desde el inicio de su vida y a lo largo de esta se encuentra en constante relación con diversos individuos y con diferentes grupos de personas. Es así como no se puede negar la gran influencia que tienen los diferentes entes y comunidades de la realidad social, con las que los individuos se relacionan, en su vida personal y la forma de interactuar con otros, lo interno de cada persona y lo externo a esta no se desconocen, sino que están íntimamente vinculados y se nutren el uno al otro.

Se habla entonces de que el ser humano genera diversos vínculos que se consiguen desarrollar a medida que transcurre el tiempo y esto se hace en diferente medida. Es así como se generan lazos de diferentes índoles de acuerdo con el contexto, tal como lo son los vínculos laborales. Es en éste mismo orden de ideas que cuando una persona inicia su vida laboral, se está sumergiendo en un nuevo grupo de sujetos, los cuales tienen su propia realidad subjetiva.

Este escenario no se puede dejar de lado o apartar en el momento en que alguien ingresa a una organización, como lo son las universidades, y se relaciona con las personas allí presentes, las vivencias y relaciones previas guiarán, en cierta medida, la forma singular en que los profesores interactúan tanto con su trabajo como con quienes estén allí presentes, incluyendo estudiantes, otros docentes y directivos.

¿Qué se enseña en las Universidades? Es quizás una de las preguntas que muchos estudiantes universitarios se hacen a diario, y es que muchas veces se ha indagado acerca de la libertad que tienen los estudiantes de elegir el camino que les parezca más conveniente, pues el espacio universitario no va, muchas veces, más allá de mostrar posibilidades, tanto en campos de acción como en teorías.

Se habla también de la libertad de cátedra de los profesores, pues en teoría son estos los que eligen qué quieren enseñar a sus estudiantes y de qué manera desean hacerlo, aun así existen a veces en las universidades ciertos parámetros tan marcados que restringen en alguna medida esta libertad. En este orden de ideas no sería lo mismo un profesor que imparta cursos de acuerdo con sus principios y creencias, a uno que imparta cursos de acuerdo con las exigencias de un tercero.

Debido a que este es un trabajo que se encuentra enmarcado en un pregrado de Psicología, se considera preciso comprender cómo perciben los docentes de psicología de la ciudad de Medellín la constante tensión entre la autonomía propia de su cargo y la autoridad o las diferentes formas de mandato y dominio en las que se pueden encontrar inmersos, es decir, cómo mediar entre lo que se desea lograr con la actividad docente y lo que el entorno desea de esta labor.

Lo anterior se plantea con el fin de lograr una conexión entre lo individual y lo social como elementos que se encuentran presentes dentro de las diversas universidades, y que aunque son susceptibles de mirarse por separado es conveniente también tener una visión integradora, para así abordar otros aspectos y factores, como la manera en que los docentes de psicología asumen la autoridad, teniendo en cuenta la autonomía propia de su trabajo.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 OBJETIVO GENERAL

Indagar sobre la percepción de docentes de psicología, de la ciudad de Medellín, de la tensión autonomía laboral – autoridad.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Describir la influencia de la autoridad en docentes de psicología de la ciudad de Medellín.
- Identificar la percepción de profesores de psicología de la ciudad de Medellín de la autonomía laboral propia de las burocracias profesionales.

2. REFERENTE CONCEPTUAL

El referente conceptual que fundamenta este proyecto tiene como objetivo proporcionar una idea más clara del tema. De esta manera se encuentran nociones básicas y específicas que buscan desglosar de manera ordenada los conceptos presentes en la pregunta orientadora de la presente investigación.

2.1 PERCEPCIÓN

El ser humano se encuentra en constante contacto con otras personas, y como no, con el mundo exterior, es decir todo aquello que está más allá de lo propio y lo interno. Es en este proceso de relacionarse con lo exterior que se encuentran inmersos los procesos sensoriales y las funciones de la mente, como la percepción, la cual es definida por la RAE como una “sensación interior que resulta de una impresión material hecha en nuestros sentidos”, es decir que la percepción es el proceso mediante el cual se da la recolección de diferentes materiales externos y a partir de este se generan ciertas sensaciones y por ende acciones.

(Searle, 2006, p. 321) Expone entonces que “mediante la percepción recogemos información del mundo, luego la coordinamos consciente e inconscientemente y tomamos decisiones o forjamos intenciones, que resultan en acciones a través de las cuales afrontaremos ese mismo mundo”. Es decir, que es la percepción la que nos permite recolectar la información proveniente del mundo exterior y acoplarla a lo interno, de esta manera es la que posibilita la toma de decisiones y el forjamiento de pensamientos, sensaciones e impresiones acerca de lo que pasa por fuera.

Es así como algunos autores mencionan que “no percibimos objetos materiales, sólo percibimos datos de los sentidos” (Searle, 2006, p. 322), es decir, que todo lo que percibimos

no es lo que realmente existe en el mundo material, sino lo que nuestros sentidos captan de esto. De acuerdo con esta teoría son muchos los filósofos que creen que no es posible acceder directamente al mundo real, ya que sólo es posible captar lo que es realmente de nuestro interés, hablamos entonces de que

La mayoría de grandes filósofos (...) creen que no vemos el mundo real. No vemos objetos y situaciones del mundo con existencia independiente. En realidad todo lo que percibimos de forma directa – es decir, sin la mediación de ningún proceso inferencial – son nuestras propias experiencias internas (Searle, 2006, p. 322).

Algunos filósofos, entre ellos Locke, marcaron una distinción entre “los datos de los sentidos que tienen elementos semejantes correspondientes en el mundo de lo real y los que no lo tienen” (Searle, 2006, p. 329). De esta manera los rasgos del mundo real que son semejantes a los datos sensoriales fueron llamados cualidades primarias, entre los cuales se incluye la forma, el tamaño, el movimiento, entre otros; pero también hay otros datos de los sentidos para los que no existen rasgos semejantes en el mundo real, Locke llamó a estos rasgos, cualidades secundarias, que vienen siendo a fin de cuentas la capacidad de las cualidades primarias de causar ciertas experiencias, por tanto son subjetivas (Searle, 2006).

Por otra parte podemos hablar de que “uno de los propósitos de la percepción es informarnos acerca de las propiedades del ambiente que son vitales para nuestra supervivencia” (Goldstein, 2005). Así la percepción no sólo nos permite captar estímulos

externos, sino que privilegia la supervivencia a partir de la toma de decisiones pertinentes luego de captados estos estímulos.

En este mismo orden de ideas, es posible decir que la percepción es un proceso mental íntimamente relacionado con la sensación, ya que en un primer momento se captan estímulos con los órganos de los sentidos, y es esto precisamente lo que lleva a la percepción

Las sensaciones, que incluyen olores, imágenes, sonidos, sabores, equilibrio, tacto y dolor, son los datos puros de la experiencia. Nuestros diversos órganos sensoriales son bombardeados de manera continua por pedazos de información, que compiten por atención y entre sí mismos, con tan poco sentido como las piezas de un rompecabezas gigantesco. La percepción es el proceso mental mediante el cual esas piezas se clasifican, identifican y arreglan en patrones significativos. La sensación y la percepción son la base de la conciencia; en conjunto, nos dicen lo que sucede dentro y fuera de nuestro cuerpo (Morris & Maisto, 2009, p. 97)

La percepción no es exclusiva de captar objetos, por el contrario una persona puede percibir actitudes o comportamientos de alguien más y actuar conforme a esto, “el dato sensorial que sí percibimos es una especie de imagen del objeto, de modo que podemos tomar conocimiento de este si inferimos su presencia y sus rasgos de las características de los datos de los sentidos” (Searle, 2006, p. 329).

En el marco de esta investigación se entiende entonces la percepción como lo que reportan los profesores, en este caso el grado de libertad o coerción que ellos referencian tener en torno a su práctica como docentes de Psicología.

2.2 TENSIÓN

La manera en que los docentes perciben su trabajo dentro de las instituciones universitarias se encuentra relacionado con los diferentes fenómenos organizacionales que existen, como puede ser el exceso de autonomía o autoridad, o las tensiones que emergen por diferentes razones.

En las diversas organizaciones siempre están presentes acuerdos y desacuerdos por parte de sus integrantes, estas divergencias pueden tener su origen en múltiples razones, así se incluye lo personal y también un nivel más macro, es decir razones que comprenden la organización en general, “el tema de la objetividad refiere a los problemas en la relación entre: a) el individuo con sus deseos, necesidades y motivaciones, y b) la organización con sus reglas y estructuras formales” (Etkin, 2000, p. 79)

Está claro que en los diferentes tipos de organizaciones existen rangos jerárquicos, donde siempre va a existir una persona con un cargo superior a otra, así se han consolidado las organizaciones y es una cuestión que no presenta un problema per se, este surge en el momento en que una persona de cargo superior intenta cohibir a quienes están a su mando o en un rango inferior, de esta manera no les permite realizar su trabajo y sus labores de la manera que ellos, quienes las realizan, sientan es más pertinente. Así las tensiones serían “posiciones diferentes en la concepción de modos de funcionamiento, formas de pensar los problemas, establecer prioridades y maneras posibles de resolución, que coexisten en estos espacios colectivos” (Fernández, López, Borakievich, & Ojám, 2008, p. 196).

Estos conflictos o tensiones que surgen son muchas veces subvalorados dentro de las organizaciones, y es que “para una gestión eficientista preocupada sólo por el desempeño y

la productividad, los conflictos en la empresa se consideran como un desorden, algo que está fuera de lo racional” (Etkin, 2005, p. 138), y de esta manera sólo se le da cabida a un análisis cuando la situación impide directamente a los trabajadores cumplir con sus labores y afecta por ende la productividad. Con respecto a esto (Board, 1980, p. 114) menciona que “la tensión es un problema real (...) en el nivel de la organización, provoca perturbaciones y disminuye la producción”

Boulding citado por (Peiró, 2000, p. 473), plantea que “las organizaciones siempre contienen subgrupos, suborganizaciones, divisiones, y departamentos que con gran frecuencia muestran procesos de conflicto entre ellos”. Así es posible considerar conflictivo un pensamiento distinto o una forma de proceder que diverja de lo que la persona con un cargo más alto considere, “el concepto de conflicto se refiere a las contradicciones del diseño (las exigencias contradictorias) y a la negación y oposición de los individuos y grupos que quedan marginados por los planes centrales de la organización” (Etkin, 2005, p. 135)

De esta manera “el discurso de los directivos tradicionales predominan la racionalidad y el orden como ideas dominantes, que excluyen la posibilidad de oposiciones” (Etkin, 2005, p. 139), es decir que normalmente se ha concebido que bajo el marco laboral, es necesario seguir siempre las órdenes y mandatos de las personas en una posición jerárquica mayor, y estas personas han asumido el rol de tal manera que muchas veces no aceptan una opinión contraria.

Esta dinámica se ve cuestionada por organizaciones que estén bajo el modelo de burocracia profesional, como es el caso de las universidades, donde su base operativa son profesionales perfectamente capaces de tomar decisiones por sí solos, en este caso los

profesores no tendrían por qué preguntar constantemente qué hacer y cómo hacerlo, cuando son ellos los que deben tener el conocimiento y saber implementarlo. En la misma vía, no sería pertinente que alguien les dijera cómo llevar a cabo sus funciones.

De acuerdo con lo anterior es posible mencionar que en las organizaciones en general, y en las universidades en concreto surgen diferentes tensiones, concepto que es definido por la RAE como “estado de oposición u hostilidad latente entre personas o grupos humanos”, es decir, discrepancias entre concepciones, argumentos y maneras de pensar entre las personas. Sería entonces necesario que las dos partes que se encuentran implicadas en una tensión, concilien entre lo que realmente desean y están dispuestos a hacer, y lo que es posible ceder, para así encontrar una justa medida, “la tensión entre lo ideal y lo posible, es producto de considerar lo que se desea lograr y lo que se está dispuesto a resignar para que ello sea posible” (Schvarstein, 1998, p. 319).

Es de igual manera pertinente recordar que no todos los conflictos o tensiones tienen porque ser negativos, ya que existen aquellos que permiten movilizar, las diferencias de opiniones pueden en cierto grado alimentar diferentes alternativas existentes, “en términos de J. Pveffer (1993), hablar del grado de conflicto que puede existir en una organización saludable también es reconocer que no todos los conflictos son perjudiciales. Las diferencias de opinión son útiles e importantes para formar juicios sobre la base de toda la información y puntos de vista disponibles” (Etkin, 2005, p. 134-135). Así no podría catalogarse la tensión como buena o mala, lo que realmente importa es qué se hace con ese conflicto.

2.3 AUTONOMÍA

La manera en que los conflictos surgen dentro de las organizaciones, se relaciona normalmente con dos posiciones que intentan sobreponerse la una a la otra, es posible hablar así que dos contrarios como la autonomía y la autoridad pueden generar cierta incomodidad que dé como resultante una tensión o un malestar en los miembros de la organización, pues no siempre estarían claros los parámetros y márgenes en las cuales es posible moverse.

De acuerdo con lo anterior se considera pertinente analizar cada uno de estos significantes, partiendo así de la etimología de la palabra autonomía, la cual procede de «auto», que significa «por sí mismo», y de «nomia» (nomos), que significa «sistematización de las leyes, normas o conocimientos de una materia específica». Desde el punto de vista psicológico se habla de una autonomía emocional que

Se puede entender como un concepto amplio que incluye un conjunto de características y elementos relacionados con la autogestión personal, entre los que se encuentran el autoconocimiento, la autoconciencia, la auto-aceptación, la autoestima, autoconfianza, automotivación, autoeficacia, responsabilidad, actitud positiva ante la vida, el análisis crítico de normas sociales, la capacidad para buscar ayuda y recursos. (Fernández, 2013, p. 10).

Autonomía es la facultad para gobernar las propias acciones, sin depender de otros. Los organismos autónomos se vinculan voluntariamente con otros, mientras que en la

independencia, hay una mayor desvinculación. Autonomía se opone a heteronomía, que significa «depender de fuerzas externas» (Fernández, 2013).

“La noción moderna de autonomía surge principalmente con Kant y significa la capacidad de todo individuo humano de gobernarse por una norma que él mismo acepta como tal, sin coerción externa” (Tarragó, 2004, p. 29). Esto hace referencia a un autogobierno, una responsabilidad que asumen las personas en el momento de aceptar obedecer a una norma que para él mismo es adecuada y corresponde con su propio ser, La persona adulta, autónoma, es capaz de decidir y actuar por sí misma (Fernández, 2013, p. 2)

Es entonces desde esta perspectiva Kantiana que se entiende la autonomía como “una propiedad de la voluntad de los adultos humanos, cuando se ven a sí mismos como legisladores morales prescribiéndose principios generales racionalmente, no motivados por determinismo alguno ni por deseos sensuales” (Marín, 2004, p. 205). Se hace así referencia a que la autonomía tiene un cierto grado de voluntad de querer conducirse a sí mismo en cuanto a lo que se considera razonablemente correcto, sin caer en el “juego” de lo no razonable como pasiones o deseos,

La autonomía emocional es la capacidad de sentir, pensar y tomar decisiones por sí mismo. Incluye la capacidad para asumir las consecuencias que se derivan de los propios actos, es decir, responsabilidad. La persona que tiene autonomía emocional se constituye en su propia «autoridad de referencia». La autonomía emocional es un estado afectivo caracterizado por gestionar las

propias emociones, sentirse seguro sobre sus propias elecciones y objetivos (Fernández, 2013, p. 9-10).

De acuerdo con lo anterior es posible afirmar que para Kant la autonomía va ligada a una universalidad, esto relacionado con su concepción de bien, el cual se caracteriza por ser la norma, la ley; es decir que lo que se debe hacer es seguir la norma ya que esto es el bien, y si se liga esto al concepto de autonomía, se entendería que cada persona debe velar por su autogobierno procurando seguir la norma, para de esta manera alcanzar el bienestar propio y por ende de la sociedad en general.

Existen de igual manera posturas que se contraponen a la postura Kantiana, “Stuart Mill (...) considera a la autonomía como ausencia de coerción sobre la capacidad de acción y pensamiento del individuo” (Tarragó, 2004, p. 30). Es decir que esta es una postura más individualista, donde se pretende que el ser humano busque su propio beneficio y actúe en pro de este. “A Mill lo que le interesa es que el sujeto pueda hacer lo que desea, sin impedimentos” (Tarragó, 2004, p. 30).

En este mismo orden de ideas es posible hablar de la autonomía como un gobierno propio, “la autonomía es una propiedad de los seres racionales que se liga a su autogobierno y su autolegislación” (Marín, 2004, p. 209). Es decir, entender la autonomía como una autoregulación que es propia de los seres humanos, este autogobierno no es lo único que define la autonomía, es la capacidad para hacerlo de manera correcta lo que marca la diferencia,

Autonomía significa “*capacidad para gobernarse*”. No significa simplemente “*governarse*”, sino la capacidad para

governarse. Capacidad es la “*cualidad que dispone a alguien para el buen ejercicio de algo*”.¹ Por tanto, el opuesto de la autonomía (heteronomía) no es un simple no-governarse, sino la incapacidad para hacerlo bien (Arocha, 2008, p. 127).

En esta medida la autonomía no está ligada única y exclusivamente a la posibilidad de gobernarse, sino a la capacidad para hacerlo de una manera que no sea perjudicial, ni para la misma persona ni para la sociedad como tal, “un sujeto es autónomo cuando tiene la capacidad para darse a sí mismo sus propias leyes, siendo por el contrario heterónimo cuando estas leyes no descansan en él mismo, sino que le vienen dadas de fuera” (Pérez, 2013, p. 13-14).

“Piaget señala que la autonomía aparece con la reciprocidad cuando el respeto mutuo es suficientemente fuerte para hacer que el individuo sienta el deseo de tratar a los demás como él desearía ser tratado” (Parrat-Dayan, 2007, p. 6). Así “el desarrollo de la autonomía significa llegar a ser capaz de pensar por sí mismo con sentido crítico, teniendo en cuenta diferentes puntos de vista” (Parrat-Dayan, 2007, p. 6), no sería conveniente entonces pensar en una autonomía que no tenga en cuenta a los demás, reconociendo que existen diferentes opiniones y maneras de estar en el mundo, y aunque se esté o no de acuerdo con ellas, respetarlas, “la personalidad, que resulta de este individuo autónomo, implica poder conocer su propio punto de vista y reconocer los puntos de vista de otros sin renunciar al propio punto de vista” (Parrat-Dayan, 2007, p. 10).

Es precisamente Michel Foucault quien habla del gobierno de sí a partir de su concepción de la *parrhesía*, la cual es presentada como una decisión, una manera de sentir,

pensar y actuar que es característica de cada persona, “la parrhesía tiene que ver con la manera como se vive, con dar cuentas de sí mismo, con el estilo de vida, con la manera de vivir, con la forma misma que le damos a la vida” (Díaz, 2011, p. 143).

De esta manera se habla de un paso del gobierno de los otros, al gobierno de sí, donde estas “relaciones de poder presuponen libertad” (Díaz, 2011, p. 141), en la medida que es posible el conocimiento propio, es posible gobernarse a sí mismo, y este autogobierno lleva de manera transversal a relaciones de poder en libertad ya que de esta manera es posible asegurar ante los demás una soberanía propia,

La acción parresiasta está vinculada a uno mismo, a sus acciones y a su vida, es un decir verdadero que no presupone imposición o sometimiento sino, por el contrario, la libertad de elegir una forma de existencia en la que la propia vida es una manifestación de la verdad (Díaz, 2011, p. 142).

De acuerdo con lo anterior es posible concebir la autonomía dentro de una institución, la cual se explicaría como “la capacidad que tiene esa institución para gobernarse de una manera tal que realice del mejor modo posible su misión institucional” (Arocha, 2008, p. 128), que en el caso de la universidad es la capacidad de esta para gobernarse y así cumplir su misión,

La posibilidad del auto-gobierno universitario es una condición necesaria, pero no suficiente para que exista una auténtica autonomía. Es necesario, además que exista la capacidad institucional de gobernarse de modo tal que se cumpla la misión

universitaria con la máxima excelencia posible (Arocha, 2008, p. 128).

De igual manera, es posible entonces hablar de autonomía laboral, pero es importante primero aclarar que este concepto se relaciona estrechamente con el de tipos de liderazgo, ya que “los líderes influyen en sus seguidores de dos maneras: (1) les dicen qué hacer y cómo, o bien (2) comparten con ellos las responsabilidades del liderazgo, comprometiéndolos en la planeación y la ejecución de las tareas” (Hersey & Blanchard, 2010, p. 122). Es decir que el primer enfoque se centra más en una autoridad coercitiva, mientras el segundo se centra más en las relaciones humanas, donde se tiene en cuenta a las diferentes personas,

Con frecuencia, el estilo autoritario se funda en el supuesto de que el poder del líder proviene de la posición que ocupa y en que la gente es en esencia floja e informal (teoría X). El estilo democrático presume que el poder del líder lo concede el grupo que ha de conducir y que la gente puede dirigirse sola y ser creativa en el trabajo si tiene la motivación adecuada (teoría Y). (Hersey & Blanchard, 2010, p. 122)

Es de esta manera que identificando estas dos teorías X y Y se puede decir que de acuerdo con lo planteado por Henry Mintzberg (2001), en la burocracia profesional ha de aplicarse una teoría Y, donde se tiene en cuenta a las personas que realizan su trabajo, ya que se es consciente del conocimiento que estas tienen y de esta manera de lo mucho que pueden aportar a la organización. En este caso lo mucho que pueden aportar los docentes a las universidades, si no se les cohibe y se les deja realizar su trabajo a su propia consideración.

Es importante también que este liderazgo no se convierta en un impedimento o una excusa para el buen desarrollo de las actividades, ya que cuando un grupo o individuo trabaja desde la dependencia, se comporta como si tuviera que ser sostenido por un líder, de quien depende en diferentes ámbitos. En consecuencia, las personas se comportan como si fueran inadecuados e inmaduros, no supieran nada y nada pudieran aportar. Además, actúan como si el líder fuera omnipotente y omnisciente, es decir, alguien que les puede resolver todas las dificultades y todos los problemas (Board, 1980).

La autonomía laboral es entonces definida como “el grado en que el trabajo otorga “empowerment” y discreción al empleado para programar las tareas y determinar los procedimientos que utilizará para realizarlas” (Hellriegel, Slocum, Jr, & Woodman, 1999, p. 434), entendiendo empowerment como el “compartir influencia y control con los empleados” (Hellriegel et al, 1999, p. 303) es decir que el líder permita a los empleados tomar partida en el desarrollo y ejecución de las metas y las estrategias, además de la satisfacción de lograr un objetivo (Hellriegel et al, 1999).

Algunas personas desean puestos que les proporcionen el derecho y el privilegio de tomar decisiones; quieren desenvolverse sin estar bajo una supervisión estrecha. La libertad de decidir sobre lo que se considera mejor en una situación en particular podría otorgar al empleado una sensación de autonomía (Ivanchevich Donnelly, 1994, p. 198).

La autonomía es realizar las labores correspondientes con el trabajo de manera independiente, teniendo la oportunidad de decidir qué es lo mejor y cómo llevarlo a cabo, y

no necesariamente necesitando una constante supervisión y/o aprobación, “la autonomía (...) significa que el individuo está gobernado por él mismo y no por una persona con autoridad y poder” (Parrat-Dayan, 2007, p. 10).

El hecho de que los profesores perciban que tienen más o menos autonomía en el momento de realizar su trabajo puede repercutir en su desempeño laboral, ya que si a pesar de estar altamente calificados, consideran que su jefe les dice constantemente cómo realizar su trabajo, pueden sentir que los están descalificando y desvalorando, por lo cual su desempeño y/o rendimiento disminuirá, lo cual influirá de manera directa en la institución, ya que son precisamente los docentes quienes cumplen con la misión social de estas organizaciones, así “favorecer la autonomía induce al docente a volverse crítico, creativo, capaz de investigar en el aula y de resolver problemas” (Parrat-Dayan, 2007, p. 12).

2.4 AUTORIDAD

Como elemento opuesto a la autonomía es posible encontrar el concepto de autoridad, el cual ha sido ampliamente trabajado por diferentes autores de distintas disciplinas (filosofía, sociología, psicología, entre otros) y en diferentes ámbitos de la vida diaria, tanto en la sociedad como tal, pasando por la familia, las instituciones educativas y también en las organizaciones. Es de esta manera que se plantea que:

La temática de la relación del sujeto con la autoridad ha sido ampliamente tratada por las ciencias humanas y sociales, tanto en lo que se refiere a la vida pública como a la vida privada. Frecuentemente se ha confundido esta noción con la de poder, noción esta última que implica una

relación de sometedor-sometido y el uso de la violencia física y/o simbólica
(Acevedo, 2013, p. 18-19).

Es por esta razón que es indispensable hablar de autores como Michel Foucault cuya “concepción de poder estaba orientada a pensarlo como represivo, negativo, limitante de la libertad y, en términos más específicos, como una especie de privilegio de quienes lo poseen contra otros individuos desprovisto de éste” (Henaó, 2008, p. 55). En esta primera instancia para Foucault el poder es entendido como limitante de libertad.

Es en ésta medida que (Cristi, 2011, p. 11) afirma que “en las sociedades tradicionales, la autoridad, en su amplio espectro de manifestaciones sociales y políticas, tiene por función limitar, canalizar, medir y controlar la libertad. Solo la autoridad puede generar armonía y acuerdo social”. Es decir, que aunque la idea preconcebida que se tiene es que quien está en un cargo de autoridad limita la libertad de las otras personas, en realidad éste también puede potenciarla, todo depende de la manera en que esta es ejercida.

Siguiendo el mismo orden de ideas, es importante abarcar las reformas a lo largo de la obra de Foucault, quien modificó su definición de poder por una más amplia y abarcadora “el poder no es sólo una acción que se ejerce sobre otra u otras acciones; su intención es guiar, mejor aún orientar acciones hacia una posible conducta, es decir, que la intencionalidad es forjar o modelar la forma de comportarse de otro” (Henaó, 2008, p. 55). En ésta definición no se limita el poder a ejercer un mandato sobre los otros, así se da cabida a la acción de guiar a los demás y que estos acaten o permitan ser guiados, es decir, que haya una modificación en el comportamiento a partir de la orientación por parte de la persona que ejerce poder o el acto de dominación. De esta manera se habla de que Michael Foucault “en

vez de preocuparse por qué es el poder sugiere que habría que preguntarse más bien cómo se ejerce el poder” (Montbrun, 2010, p. 372).

En esta medida es pertinente diferenciar los conceptos de dominación y poder, para esto Max Weber plantea que para que exista dominación debe haber “un determinado mínimo de *voluntad* de obediencia, o sea de *interés* (externo o interno) en obedecer, es esencial en toda relación auténtica de autoridad” (Weber, 2002, p. 170). Esto quiere decir que aunque una persona tenga poder, esta condición no implica obligatoriamente que tenga autoridad y sea capaz de ejercerla, de esta manera, poder no predetermina que una persona tenga autoridad; es la manera cómo se hace uso de este poder lo que determina si la persona es considerada legítima o ilegítima para la dominación (autoridad). Al respecto (Jolías, 2009, p. 215) argumenta que “a la pregunta de por qué algunos hombres mandan y otros obedecen, Weber respondía con la legitimidad. No es lo mismo imponerse (mero ejercicio del poder) que recibir obediencia (dominación legítima)”. Desde una perspectiva Weberiana se entiende que “la legitimidad (aceptación) constituye un elemento interno, a diferencia del monopolio de la violencia (coacción) el cual es el medio a través del cual se realiza el derecho y se ejerce el poder” (Jolías, 2009, p. 214). Es decir, existe una diferencia entre dominación y el mero ejercicio de poder.

(Acevedo, 2013, p. 19) Define la autoridad como

La capacidad, de alguien jerárquicamente superior, de obtener obediencia sin hacer uso de la fuerza física ni recurrir a la persuasión. El sujeto que encarna la autoridad es reconocido como tal por su posición en

una determinada estructura (social, institucional, familiar...) y, por lo tanto, su voluntad deberá ser acatada por el resto sin que deba dar razones de ella.

Y en ésta medida la misma autora afirma que:

La autoridad, entonces, no es buena ni mala *per se* pero siempre, e independientemente de las características reales de quienes la encarnen, tendrán un efecto inhibitorio en la posibilidad de apropiación del poder sobre los propios actos (Acevedo, 2013, p. 23).

Es decir, la autoridad no necesariamente tiene que tener una connotación negativa sin antes entrar a valorar quién y cómo la está llevando a cabo, ya que la autoridad está íntimamente imbricada a la forma en que la persona la ejerza.

Para entender claramente el concepto de poder en Max Weber es indispensable recurrir a su postulado de la burocracia, el cual es entendido como un tipo de poder y no como un sistema social. García Pelayo citado por (Jolías, 2009, p. 216) explica la burocracia en Weber desde diferentes características:

La primera se refiere a la existencia de sectores jurisdiccionales estables organizados normativamente, mediante leyes u ordenamientos administrativos. Esto implica que las actividades exigidas por la estructura burocrática son otorgadas como "deberes oficiales". El cumplimiento de esos deberes es asegurado por un sistema de normas y sólo pueden prestar servicios aquellas personas calificadas para el cargo. La segunda es que los principios de jerarquía de niveles de autoridad implican un sistema estrictamente organizado en donde los gobernados pueden apelar

decisiones pero sólo bajo procedimientos preestablecidos. Este principio de autoridad jerárquica se da en cualquier tipo de estructura burocrática, sea estatal o privada. La tercera característica tiene que ver con documentar por escrito el conjunto de las normas y procedimientos; esto supone la impersonalidad de las relaciones burocráticas.

En otras palabras, la burocracia es ejercer poder por medio de herramientas legalmente constituidas como son las normas y las leyes, existe una jerarquía entre las personas que ejercen la autoridad y quienes obedecen, y estas últimas pueden apelar la autoridad pero todo regulado mediante un sistema preestablecido. Esto se da tanto a nivel estatal con las leyes y normas que como ciudadano de cierto país se tiene o en una organización en el momento de subordinarse a un jefe o a una persona que esté ejerciendo la autoridad, ya que existe un contrato de trabajo en el cual se acepta recibir órdenes y que aunque estas se pueden alegar, existe todo un procedimiento para hacerlo.

Es así como se reconoce el papel fundamental que cumple el concepto de legitimación dentro de la diferencia que postula Max Weber entre dominación-autoridad y poder, “se extrae la conclusión de que la dominación o autoridad es poder más legitimidad” (Montbrun, 2010, p. 371). Por esta razón se habla de que es el concepto de dominación legítima o autoridad el que interesa realmente a Max Weber y no el de poder.

Hannah Arendt por su parte plantea que “la “autoridad” es el poder que ejercen unos pocos con el reconocimiento de aquellos a quienes se les pide obedecer y que no necesita del miedo ni de la coerción. La fuerza o violencia se utilizan cuando la autoridad fracasa” (Montbrun, 2010, p. 372). Es así como se evidencia que existen otros autores que no

comparten la noción de poder propuesta por Weber y no realizan una división tan tajante entre poder y dominación-autoridad.

A diferencia de lo afirmado por Weber, Hannah Arendt, considera que, en sentido estricto, el poder sólo puede ser realmente efectivo, si incluye el consentimiento de los gobernados. Para Arendt, la sobrevivencia del poder está estrechamente ligada al grado de adhesión que logre suscitar y mantener en la ciudadanía (Montbrun, 2010, p. 372).

Así mientras para Max Weber el poder es algo individual, que hace referencia solamente al deseo y la intención de una persona imponerse ante otros, para Hannah Arendt el poder no se puede dar si no hay una aceptación de una comunidad, y si desaparece el apoyo de esa comunidad el poder se desaparece (Montbrun, 2010).

En las organizaciones siempre están presentes estas relaciones de poder y estas relaciones con la autoridad, ya que es dependiendo de la manera en la cual se ejerce el mandato que las personas actúan; muchas veces por temor a perder su empleo o porque en realidad el discurso de la persona que está en la autoridad los motivan a una obediencia consciente o inconsciente, en la cual no es necesario recurrir a la violencia física o mental sino más bien a una influencia.

Contraria a esta posición Foucault citado por (Etkin, 2005, p. 135-136) dice que “el poder no es algo que se adquiera, arranque o comparta, algo que se conserve o se deje escapar; el poder se ejerce a partir de innumerables puntos y en el juego de relaciones móviles y no igualitarias”, es decir, que el poder no es algo que posea una sola persona y lo ejerza siempre de la misma manera, ya que depende de la situación,

El poder no es un recurso que se concentra en la cúspide de una pirámide ni se sostiene sólo con la autoridad formal y los controles. En el marco de una realidad compleja, el poder no es un objeto que se ubica en cierto lugar central, sino más bien una configuración y una trama. Las bases del poder (diferentes) están distribuidas entre distintos actores y procesos a lo largo de la organización (Etkin, 2005, p. 135)

De acuerdo con lo anterior se entiende que dentro de las organizaciones el poder es compartido por distintas personas, esto de acuerdo con el grado de especialización y capacidad, “los juegos de poder en la organización se dan en múltiples niveles, que no siempre dependen unos de otros sino que construyen sus propios espacios de influencia” (Etkin, 2005, p. 135), es decir que el poder no siempre es un proceso piramidal, donde no siempre quien está en la cúspide es quien es legitimado por los otros miembros de la organización, sino que muchas veces a quien más se obedece o quien más se legitima, es una persona catalogada “líder”. (Peiró, 2000, p. 446) habla de la importancia de distinguir dos tipos de poder en los miembros de las organizaciones “el que depende de su posición formal y el poder de liderazgo, que depende de la habilidad de la persona para influir sobre otros más allá de lo que su posición le posibilita”, entendiéndose así que quien es líder no es siempre quien ocupa una posición jerárquica más alta, sino que es quien inspira a los otros empleados, a partir de su ejemplo, a cumplir con sus metas y funciones de una manera adecuada y puntual.

Mintzberg citado por (Etkin, 2005, p. 261) dice que “el papel del liderazgo no es concebir estrategias premeditadas, sino administrar el proceso de aprendizaje estratégico a

través del cual pueden emerger las nuevas estrategias” así quien asume una posición de líder, busca tener en cuenta todos los miembros de la organización, y no imponer sus deseos.

Así “el ejercicio del poder se refiere tanto a las acciones que protegen o limitan (inhibidoras) como a las que promueven el cambio (productivas)” (Etkin, 2005, p. 136), y serían precisamente aquellas acciones productivas las que estarían a cargo de un líder. Es indispensable entonces reconocer que tener una posición jerárquicamente superior no se excluye directamente con la posibilidad de asumir un papel de liderazgo, pero tampoco se incluyen necesariamente, “el poder se establece y ejerce a través de las relaciones interpersonales que permiten un proceso de influencia con el fin de conseguir cambios de conducta, proceso que puede evocar diversos tipos de reacciones en los destinatarios” (Peiró, 2000, p. 445).

La autoridad es un poder legitimado que le viene al individuo en virtud de su posición en una estructura social organizada. La base de este poder es la aceptación de esa autoridad, es una cláusula clave en el contrato psicológico, y a veces en el legal, que sirve de base al ingreso de un nuevo miembro en la organización (Peiró, 2000).

2.5 BUROCRACIA PROFESIONAL

Los conceptos de autoridad, poder y autonomía son esencialmente importantes cuando se apunta a realizar un análisis organizacional o la forma en que los miembros de una organización se relacionan con la misma, como es el caso de esta investigación con los profesores universitarios y la denominada burocracia profesional.

El movimiento de las relaciones humanas planteado por Elton Mayo, donde “la función del líder era facilitar la cooperación de los seguidores para alcanzar las metas al

tiempo que se les brindaban oportunidades para su crecimiento personal y su desarrollo” (Hersey & Blanchard, 2010, p. 101), es decir que quien ejerce el poder debe velar no sólo por los intereses de la organización sino también por los de las personas que la conforman “su principal preocupación eran las necesidades del individuo y no de la organización” (Hersey & Blanchard, 2010, p. 101).

Este es un enfoque que cambia de acuerdo al tipo de organización que nos estemos refiriendo, ya que en organizaciones que tienen claramente definidos sus cargos, donde quien realiza la labor central lo hace de acuerdo con las indicaciones de su jefe y no tiene la autonomía suficiente para proponer nuevas formas de proceder y realizar sus actividades como mejor considere, como es el caso de la burocracia maquinista propuesta por Henry Mintzberg, quien dice que esta “tiende a centralizarse en sentido vertical- el poder se concentra en la cumbre” (Mintzberg, 2001, p. 118), así no es tan fácil ayudar a las personas a que alcancen una auto-realización, ya que se busca es que cumplan con las labores que les han sido asignadas.

Por otra parte, si nos referimos a la burocracia profesional, propuesta también por Mintzberg, las cosas serán diferentes, ya que en este tipo de organizaciones, quien realiza la labor central lo hace de manera autónoma, normalmente son profesionales capacitados y calificados para realizar sus tareas, por lo cual es indispensable que tengan control sobre su trabajo “la organización entrega una gran parte de su poder no sólo a los profesionales mismos sino también a las asociaciones e instituciones que los eligieron y los capacitaron” (Mintzberg, 2001, p. 119), como consecuencia de esto la estructura organizacional es descentralizada, “cada profesional puede trabajar independientemente de sus colegas, con la seguridad de que la necesaria coordinación se efectuará más que todo automáticamente,

mediante la estandarización de las técnicas” (Mintzberg, 2001, p. 120). Es en este sentido que en éste tipo de organizaciones “el tamaño de las unidades operativas puede ser muy grande y se necesitan pocos gerentes de primera línea” (Mintzberg, 2001, p. 120), es decir, pocos jefes o personas que constantemente supervisen el trabajo de manera directa.

La burocracia profesionalizada, al igual que la mecánica, es un tipo de organización que basa su funcionamiento en la estandarización de los comportamientos y procedimientos. Sin embargo, mientras ésta logra la estandarización mediante el diseño de tareas por especialistas y la supervisión, aquella la alcanza gracias a la profesionalización de sus miembros. Esto significa que una buena parte de la estandarización está fijada por las asociaciones y grupos profesionales y no por la organización en concreto. En la burocracia mecánica predomina la autoridad jerárquica, en la profesionalizada cobra mayor importancia la autoridad del experto (Peiró, 2000, p. 323-324).

Éste segundo tipo de organización es precisamente el utilizado por las universidades, ya que son organizaciones que “basan la coordinación entre sus miembros en la estandarización de habilidades lograda mediante entrenamiento y socialización. Además, los profesionales trabajan con una cierta independencia respecto de sus colegas y estrechamente vinculados a sus clientes” (Peiró, 2000, p. 323). En estas se les brinda a los profesores la autonomía necesaria para realizar su trabajo, ya que son ellos al ser profesionales quiénes saben qué hacer y cómo hacerlo de manera adecuada, de igual manera son quienes están en

constante relación con los estudiantes, que son en este caso el cliente objetivo de las universidades.

En la burocracia profesional “el poder va de abajo para arriba”, facultando así a personas altamente preparadas para tomar las decisiones en lo que les respecta, es decir a los profesores en lo respectivo a sus actividades académicas, “se trata de un conjunto de profesionales que disponen de una serie de conocimientos, habilidades y técnicas especializadas que pueden aplicar a determinadas situaciones para resolver las demandas de los clientes” (Peiró, 2000, p. 324).

La estructura de este tipo de burocracia es entonces descentralizada y lo que se podría llamar, una organización horizontal, ya que todos sus miembros están en la misma línea, no se hablaría de alguien superior, y si se hace, no es lo común o por lo que se rige normalmente, además dado el caso, se hablaría más de un líder, una persona que propenda favorecer el despliegue de la subjetividad de cada integrante de la misma,

Estas organizaciones presentan estructuras muy descentralizadas tanto en aspectos horizontales como verticales. Una buena parte del poder (basado en la calidad del experto) y de la capacidad de decisión, permanece en el nivel de los trabajadores (profesionales) que son quienes han de resolver los problemas concretos de sus clientes (Peiró, 2000, p. 324).

Aunque en la burocracia profesional existen sistemas de control “éstos son mínimos y suelen dejarse a la libre interpretación de los miembros del grupo operativo, quienes por lo general los aplican de un modo independiente de otros colegas” (Rivas Tovar, 2002, p. 19),

es decir que no dos personas van a llevar a cabo la misma labor de igual manera, en este caso, no dos profesores impartir sus cursos de igual manera aunque su tema de discusión sea el mismo,

El poder de la organización radica precisamente en el grupo operativo, puesto que su trabajo es demasiado complejo para ser evaluado individualmente, los mecanismos de control suelen darse más bien entre colegas quienes se cuidan de ser demasiado severos ya que dicha severidad puede ser reversible. Con respecto al control, este es más bien un autocontrol, con tendencia a atemperar las decisiones administrativas que les afectan. Esto implica entre otras cosas que los administradores de este tipo de organizaciones suelen tener un poder bastante limitado y que la mayor parte de su tiempo lo gasten en solucionar conflictos en la organización (Rivas Tovar, 2002, p. 19).

Se entiende entonces que en las burocracias profesionales el factor fundamental y clave es el grupo operativo, que es quien realiza las labores y cumple la misión de la organización (los profesores cumplen la razón de ser de las universidades), así “los trabajadores no sólo controlan buena parte de las decisiones relacionadas con su propio trabajo sino que procuran tener también el control colectivo de las decisiones administrativas que les afectan” (Peiró, 2000, p. 325)

Es así como es difícil que una sola persona intente controlar a muchos profesionales que saben en realidad qué están haciendo y por qué lo están haciendo, de esta manera se habla

de un autocontrol, ya que debe ser el mismo profesor quién controle sus labores y delimite la manera cómo las llevará a cabo,

Uno de los puntos débiles de estas organizaciones es precisamente la coordinación entre los miembros. Las exigencias de autonomía y descentralización hacen difícil esa coordinación y la dependencia de la “formalización” de instancias externas (asociaciones profesionales) plantea a veces, importantes dificultades a la hora de coordinar las tareas y labores de los distintos profesionales (Peiró, 2000, p. 327).

Se entiende así el modelo organizacional en el cual se encuentran inmersas las universidades, y los elementos centrales que están en juego en el momento de realizar un análisis de las mismas, y, de sus integrantes como lo son los profesores, aludiendo así a la percepción de los mismos de este modelo y cómo limita o favorece la realización y cumplimiento de sus labores.

3. DISEÑO METODOLÓGICO

El diseño metodológico del presente proyecto se fundamentó en la investigación de corte cualitativa, que tiene como premisa la escucha de las personas que actúan como fuente de información, por medio de entrevistas semi-estructuradas. En este caso, se buscó durante las entrevistas conocer la percepción que tienen algunos profesores de psicología de la ciudad Medellín acerca de una posible tensión entre la autonomía necesaria para realizar su trabajo y la autoridad propia de las diferentes organizaciones.

3.1 TIPO DE ESTUDIO

La investigación que se llevó a cabo fue de tipo cualitativo, el cual “enfatisa el aspecto individual, holístico y dinámico de la experiencia humana y trata de capturar la comprensión del todo” (Vivar, Arantzamendi, López-Dicastillo, & Gordo, 2010, p. 283). Es decir, una investigación que permite comprender un tema desde el conocimiento de la subjetividad, y la experiencia propia de cada persona que se entrevistó.

Dentro de la investigación de corte cualitativo existen diferentes herramientas y metodologías que son de gran utilidad para realizar el análisis de la información que se ha obtenido por diferentes medios, en este caso desde entrevistas a profundidad. La hermenéutica es uno de estos instrumentos, el cual ha existido durante mucho tiempo y ha sufrido ciertas transformaciones con el fin de que sea posible usarse en diferentes contextos

La hermenéutica ha sido tradicionalmente un método de análisis e interpretación de discursos escritos. Con los aportes de múltiples filósofos, en particular con los planteamientos de Gadamer sobre lo que llama hermenéutica filosófica, se ha ido constituyendo

también en un procedimiento para la interpretación de discursos hablados (Lopera Echavarría, Ramírez Gómez, Zuluaga Aristizábal, & Ortiz Vanegas, 2010, p. 73).

Es así como se habla de que la hermenéutica ha sido entendida desde sus inicios como una herramienta que permite analizar tanto textos escritos como discursos hablados, esto desde la interpretación basada en diferentes autores que han intentado dar una explicación de la misma

“El término hermenéutica sirve para caracterizar en la actualidad el pensamiento de autores como Hans-Georg Gadamer y Paul Ricoeur, que han desarrollado una filosofía universal de la interpretación y de las ciencias del espíritu que pone el acento en la naturaleza histórica y lingüística de nuestra experiencia del mundo” (Grondin, 2008, p. 15-16).

En este orden de ideas “se ha entendido la hermenéutica como arte de comprender o arte de interpretar. En dicha hermenéutica está implicada, como su fundamento, la capacidad global que tenemos de comprender a las otras personas” (Lopera Echavarría et al, 2010, p. 73). La hermenéutica es entonces una herramienta, arte o ciencia para algunos, que permite ir más allá de lo meramente expreso.

“El análisis hermenéutico se enmarca en el paradigma interpretativo comprensivo; lo que supone un rescate de los elementos del sujeto por sobre aquellos hechos externos a él” (Cárcamo, 2005, p. 211), se habla de un análisis desde la hermenéutica cuando se tiene en cuenta el contexto en el que habla una persona, asimismo la persona como tal, su subjetividad

y su forma de estar en el mundo, “lo que se trata de comprender no es la literalidad de las palabras y su sentido objetivo, sino también la individualidad del hablando o del autor” (Lopera Echavarría et al, 2010, p. 77).

Para el análisis hermenéutico es muy importante que quien interpreta asuma una posición no dogmática, abierta a las diferentes posibilidades y libre de prejuicios, esto sin dejar de lado que siempre “el intérprete, cuando comprende, pone de lo suyo, pero ese “suyo” es también de su época, de su lenguaje y de sus interrogantes” (Grondin, 2008, p. 84), esto se relaciona estrechamente con la idea de fusión de horizontes planteada por Gadamer donde “se busca traducir el pasado en el lenguaje del presente, donde se fusionan los horizontes de pasado y presente” (Grondin, 2008, p. 83), y comprender, en última instancia, sería aplicar un sentido contextualizado al presente.

Vélez y Galeano citados por (Lopera Echavarría et al, 2010, p. 331-332), definen la hermenéutica como “un enfoque general de comprensión, de indagación, concebido y diseñado especialmente para el descubrimiento y la explicación de las estructuras o sistemas dinámicos que se dan en los seres humanos o en la organización o dinámica de los grupos de personas, étnicos o sociales”.

Por otro lado, la fenomenología ha sido otra herramienta de análisis empleada en las investigaciones cualitativas. Este método, creado por Husserl, “se desarrolla a partir de la idea de rescatar la inmediatez de la experiencia del ser humano en el momento presente” (De Castro, Cardona, Gordillo, & Támara, 2007, p. 56) Es decir, que lo que se busca es entender, en la medida de lo posible, la vivencia de otro tal cual fue experimentada por él. Brennan citado por (De Castro et al, 2007, p. 56) afirma que “el método fenomenológico se encarga

del estudio de los fenómenos tal como los experimenta el individuo, con el acento en la manera exacta que un fenómeno se revela en sí a la persona que lo está experimentando en toda su especificidad y concreción”.

Es así como se habla de que la fenomenología pretende entender el fenómeno tal cual es, evitando la emisión de juicios de valor u otros conceptos que sean parte del investigador y no del fenómeno,

La fenomenología intenta comprender la experiencia de la persona desde su propia intencionalidad y perspectiva de una manera descriptiva, tratando de encontrar el significado que la persona le da a su experiencia en la situación específica en que se encuentre, y pretendiendo captar el fenómeno tal como fue percibido y vivenciado por el individuo, antes que preocuparse por buscar las causas del mismo (De Castro et al, 2007, p. 56).

En esta medida es posible hablar de una concordancia entre hermenéutica y fenomenología, ya que en ambas es necesario que el investigador deje su ser, prejuicios, opiniones y experiencias personales de lado para así entender más claramente lo que la persona entrevistada quiere decir o transmitir. Así,

El investigador debe hacerse consciente de su propia postura y orientación ante las situaciones estudiadas para poder establecer una diferencia entre la propia perspectiva y la del coinvestigador, y así mantenerse abierto al entendimiento del fenómeno como fue

experimentado por el individuo estudiado (De Castro et al, 2007, p. 57).

Hablar entonces de una hermenéutica-fenomenológica no sería del todo descabellado, teniendo en cuenta sus puntos en común, y que son dispositivos de interpretación en investigaciones cualitativas, así se retoma de la fenomenología el conocimiento de la experiencia del entrevistado o participante, tal cual éste la experimentó, y de la hermenéutica además del desprejuiciamiento por parte del investigador y la actitud de docta ignorancia, como elemento que se relaciona estrechamente con el propósito de la fenomenología, la posibilidad de darle un significado a esos datos obtenidos, es decir, que el investigador realice una interpretación a partir de estos,

La fenomenología hermenéutica no parte de la abstracción de teorías que busquen ajustar al ser humano y el sentido de su experiencia a las necesidades conceptuales de la misma teoría, es decir, no pretende validar o refutar la experiencia del sujeto investigado con base en hipótesis teóricas preconcebidas. Más bien, la fenomenología hermenéutica refleja el interés y necesidad de captar, describir y comprender la intencionalidad del sujeto investigado y el sentido de su experiencia en la situación concreta en que se encuentre, a partir tanto de la clarificación de la forma en que los investigadores se involucran con el tema investigado y con la experiencia de los coinvestigadores como a partir de la clarificación de las interpretaciones de los investigadores implicadas en el proceso descriptivo (De Castro et al, 2007, p. 58).

De acuerdo con lo anterior, es posible entender que un método hermenéutico-fenomenológico, procura respetar la relación de las personas con sus propias vivencias, tal como las percibe, experimenta y siente (De Castro et al, 2007) y además abre la posibilidad de que el investigador analice la información y la relacione no sólo con la diferentes teoría que existan al respecto, sino también con otras entrevistas, es decir, otras experiencias.

De esta manera se entiende que la hermenéutica-fenomenológica es una metodología empleada para contrastar diferentes puntos de vista en torno a un mismo tema, una misma situación o una misma problemática, esto a partir de la recolección de información, ya sea por medio de entrevistas a profundidad; como es el caso de este proyecto, o por otros métodos. Es por esta razón que esta metodología se encontró pertinente para el desarrollo de la presente investigación, debido a que se buscó relacionar diferentes temas como “la autoridad” y “la autonomía laboral”, por medio de entrevistas y la experiencia subjetiva de los profesionales en psicología que se desenvuelven como docentes en universidades de la ciudad de Medellín.

3.2 FUENTES DE INFORMACIÓN

La investigación cualitativa tiene como uno de sus principales ejes la entrevista. La entrevista cualitativa puede ser definida como "una conversación o un intercambio verbal cara a cara, que tiene como propósito conocer en detalle lo que piensa o siente una persona con respecto a un tema o a una situación particular (Botero, 2001, p. 69). Es por esta razón que se llevaron a cabo diferentes entrevistas a profundidad, ya que estas brindan la posibilidad de conocer en un contexto más propicio lo que las personas piensan de un tema determinado, asimismo su experiencia en lo relativo al mismo.

Es así como es pertinente mencionar que en las entrevistas cualitativas, el entrevistador pasa a ser solamente una herramienta de escucha, por lo cual debe evitarse la emisión de juicios de valor u opiniones personales que puedan entorpecer la comunicación con ese otro que sería el entrevistado, “lo fundamental es que el investigador asuma la posición de docta ignorancia, analice los presupuestos en los que se basa, y, de ser necesario, los reformule si se trata de prejuicios (juicios no analizados) que entorpecen la comprensión” (Lopera Echavarría et al, 2010, p. 326).

El entrevistado en este caso pasa a tener un papel central y activo, donde a partir de unas preguntas utilizadas como pretexto, puede expresarse de manera libre y emitir juicios personales acerca del tema en concreto que se está investigando, “Es tal este reconocimiento a la palabra en el otro, que el entrevistado asume un rol activo en el proceso de investigación, y el entrevistador un papel de formulador de inquietudes y focalizador de las respuestas” (Botero, 2001, p. 72).

En este orden de ideas se llevaron a cabo entrevistas a profundidad con personas que se encuentran en la base operativa de la universidad, entendida como burocracia profesional en la propuesta de Henry Mintzberg (2001). Se considera pertinente llevar a cabo la investigación con personas que se encuentren dentro de éste tipo de organizaciones y que sean precisamente los profesionales capacitados, ya que son las personas que tienen más autonomía en el momento de realizar su trabajo y de igual manera son las que logran o no que la misión social de la organización se cumpla, así su desempeño influye de manera directa en la institución.

Es debido a lo anterior que profesores de psicología de diversas universidades de la ciudad de Medellín se consideraron fuentes principales de información, ya que hacen parte de la base operativa en el tipo de organización propuesto, además son quienes principalmente cumplen con la razón de ser del lugar donde trabajan, las universidades, es decir son estos los que en realidad dan vida a la institución educativa.

Se realizaron nueve entrevistas a profundidad, logrando así que fuera posible contrastar diferentes posiciones. El rango de edades, género, procedencia y universidad en la que trabajan no se consideró como un factor fundamental en esta investigación; los criterios para seleccionar las personas fueron otros, como que trabajaran en un tipo de organización como el propuesto por la burocracia profesional y que fueran profesores de psicología, ya que al ser este un trabajo realizado para un pregrado en psicología se considera preciso conocer la percepción de profesionales en esta disciplina que se despliegan como profesores.

3.3 RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

De acuerdo con lo planteado se consideró la revisión de diferentes fuentes teóricas como parte indispensable en la elaboración de las preguntas que se llevaron a cabo en las entrevistas a profundidad de corte semi-estructurado, es decir donde “se comienza con una primera entrevista de carácter muy abierto, la cual parte de una pregunta generadora, amplia, que busca no sesgar un primer relato, que será el que servirá de base para la profundización ulterior” (Sandoval, 2002, p. 145), por tanto a pesar de tener una guía de preguntas, el orden en el cuál estas se formularon varió durante las entrevistas ya que cada una era particular, igualmente se dejó abierta la posibilidad de que surgieran nuevas preguntas durante el

desarrollo de las mismas, ya que lo más importante era escuchar lo que los entrevistados tenían por decir.

Estas entrevistas fueron transcritas para así lograr una mayor veracidad y precisión de lo que en ellas fue expresado, y de esta manera fue posible realizar una interpretación que “tomara como fuentes de datos los datos textuales, lo que no implica sólo quedarse con el texto y en él; sino que es una interpretación que requiere de la voluntad del sujeto que conoce para trascender las "fronteras" del texto a interpretar” (Cárcamo, 2005, p. 211). Es decir, realizar una interpretación donde se tuvieran en cuenta aspectos textuales pero que también, desde la perspectiva hermenéutica-fenomenológica, permitiera ir más allá y conocer la experiencia de las personas entrevistadas, “una interpretación justa debe protegerse contra cualquier arbitrariedad de las ideas recibidas y dirigir su mirada hacia las cosas mismas” (Grondin, 2008, p. 77-78).

3.4 INSTRUMENTOS DE ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Debido a que las entrevistas fueron grabadas, siempre con el consentimiento informado entregado a los participantes en la investigación, se transcribieron las entrevistas; esto con el fin de hacer un análisis preciso línea por línea de lo allí expresado. De esta manera se realizó un análisis manual donde se tomaron partes de las teorías previamente escogidas y se contrastaron con lo obtenido en las entrevistas.

Así se propuso que para el análisis de las entrevistas se seleccionaran las preguntas realizadas durante las mismas que apuntaran a cada objetivo, de esta manera se separaron las preguntas por objetivos específicos. Posteriormente se planteó la realización de una “primera aproximación” donde fue posible realizar diversas conclusiones de cada respuesta, de igual

manera una “inferencia inicial” donde se obtuvo una conclusión general en lo relativo a la pregunta, y una “transformación en lenguaje psicológico” donde se contrastaron las respuestas con la teoría. Al final de cada entrevista se realizó una conclusión parcial de la misma, donde se tuvieron en cuenta las conclusiones iniciales de cada pregunta.

Este procedimiento se realizó con cada una de las nueve entrevistas para que así fuera posible la elaboración de una conclusión general de cada objetivo en relación con todas las entrevistas y se transformó igualmente en lenguaje psicológico pero ya de una manera mucho más global.

3.5 PLAN DE ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Primero se leyeron las diferentes fuentes seleccionadas para abarcar la parte teórica del proyecto y así se desarrolló una guía de preguntas que se utilizó como pretexto en las entrevistas con las personas que brindaron su apoyo a la investigación, así se buscó conocer su percepción y sus pensamientos subjetivos en lo relativo a la práctica docente en Psicología y no sólo respuestas concretas a las preguntas realizadas.

Posteriormente se llevaron a cabo las entrevistas, las cuales fueron grabadas y consecutivamente transcritas, de esta manera se analizó detalladamente todo lo que fue allí expresado. Para este análisis de la información se tuvo en cuenta la propuesta de Gadamer de un precomprender, la cual se manifiesta siempre que se intenta comprender un discurso y consiste en asumir una actitud no dogmática y abierta, examinando así constantemente los prejuicios y opiniones propias y “adecuar nuestra interpretación con base en este examen reiterado, y contrastarla con el sentido del texto” (Lopera Echavarría et al, 2010, p. 79), asumiendo así una posición de apertura y de docta ignorancia Socrática, donde el

investigador concede un saber al sujeto y le permite expresarse, aceptando diferentes posturas y maneras de concebir el mundo, al igual que una actitud de escucha analítica,

Se reconoce como fundamental el aporte de Gadamer acerca de que todo comprender es, primero, un precomprender, en el que el investigador (intérprete) proyecta desde sus presupuestos un sentido al texto, anticipándose a lo que encontrará en la expresión subjetiva de la que se ocupa (Lopera Echavarría et al, 2010, p. 325).

Finalmente se contrastaron y compararon estos testimonios obtenidos durante las entrevistas con la teoría previamente expuesta en el marco teórico, buscando así dar una respuesta a la pregunta planteada durante la investigación.

3.6 RESULTADO ESPERADO

El objetivo principal de una metodología investigativa de corte cualitativo es el análisis y estudio de fenómenos sociales en contextos naturales, es decir, abordar el fenómeno tal cual se encuentra en la sociedad y a partir de este realizar un análisis.

De acuerdo con esto y entendiendo a la universidades como organizaciones de características especiales, se buscó integrar la práctica docente en Psicología con fenómenos organizacionales y analizar si los profesores de Psicología de la ciudad de Medellín se consideran autónomos en el momento de ejercer como tal, o si por el contrario se conciben con poca libertad en su ejercicio profesional. Para cumplir con este objetivo fue necesario contrastar y comparar los testimonios recolectados durante las diferentes entrevistas.

3.7 CONSIDERACIONES ÉTICAS

La investigación al ser de corte cualitativo y de contrastación de teorías con entrevistas a profundidad, tuvo dos tipos de consideraciones éticas: las primeras en lo referente a un uso adecuado de las diferentes fuentes de información, es decir, respetar los derechos de autor de los diferentes artículos y libros, no tomar como propias las ideas allí propuestas y realizar las citaciones respectivas y pertinentes de acuerdo con las normas APA; las segundas se refieren a las diversas entrevistas que se llevaron a cabo, donde en un primer momento se informó a las personas cuál era el propósito de la investigación, de esta manera se entregó un consentimiento informado a los participantes donde se explicaba la manera de proceder durante la entrevista (duración, número de encuentros, etc.), además donde se pidió el permiso pertinente a la persona para ser grabada y para que su testimonio fuera transcrito.

De igual manera se respetó el anonimato y se recordó en diferentes oportunidades que la participación en la investigación era de carácter voluntario, de esta forma no se obligó ni presionó de forma alguna a las personas para que respondieran preguntas con las cuales no se sintieran cómodos y se respetó su libertad para responder solamente lo que consideraran adecuado.

En ningún momento fueron forzados los encuentros, por el contrario se respetó el tiempo que las personas entrevistadas estuvieran dispuestas a brindar, asimismo el lugar donde se desarrollaron las entrevistas fue el que los participantes consideraran apropiado y en el cual se sintieran cómodos. Al finalizar los encuentros se dejó abierta la posibilidad de dar a conocer los resultados de la investigación a las personas que así lo desearan.

4. ANÁLISIS Y RESULTADOS

Tomando como base la investigación de corte cualitativo y las entrevistas a profundidad que se realizaron con nueve profesores de psicología de la ciudad de Medellín, se realizó un análisis en el cual se contrastaran opiniones, percepciones y pensamientos de las diferentes fuentes de información, confrontándolo en algunos casos que se consideraron necesarios con teoría respecto a temas específicos.

4.1 AUTORIDAD

En este apartado se presentan los resultados obtenidos que apuntan al objetivo específico número uno, es decir que se encuentran relacionados con describir la influencia que tiene la autoridad en profesores de psicología de la ciudad de Medellín. A las diferentes personas entrevistadas se les realizaron diversas preguntas que ayudaron a esclarecer este aspecto.

De acuerdo a lo anterior se realizaron preguntas cuyas respuestas estuvieron íntimamente relacionados con el concepto de clima laboral, el cual es entendido como "los factores ambientales percibidos de manera conciente por las personas que trabajan en las organizaciones, los cuales se encuentran sujetos al control organizacional y que se traducen en normas y pautas de comportamiento" (Cuadra & Veloso, 2007, p. 45), es decir aquel ambiente laboral en el que las personas que se encuentran inmersas perciben como agradable o desagradable según el caso.

Al respecto el entrevistado número 1 menciona que:

“A mí el ambiente de trabajo me parece súper rico, me parece que el clima laboral es muy rico en Psicología y que la relación de jefe a los empleados es muy horizontal. Yo no me he sentido de alguna manera con algún tipo de coerción hacia algo, ni controlada con nada, antes yo soy la que voy y doy un montón de explicaciones porque digamos que vengo acostumbrada a que eso sí es importante”.

Este es un aspecto que dentro de otras entrevistas se menciona como estilos de liderazgo o modelos organizacionales, haciendo referencia a una organización más vertical o más horizontal dependiendo del caso, “el estilo de liderazgo influye sobre el clima y el clima influye sobre la creatividad y la productividad; además, el liderazgo influye en forma directa sobre la productividad” (Pedraja & Rodríguez, 2004, p. 64).

El entrevistado número 2 presenta una percepción que difiere de manera sustancial con respecto a la mencionada anteriormente, pues mientras en la primera se evidencia un liderazgo más participativo o una estructura de orden más horizontal, en esta se expresa que es todo lo contrario:

“Como en todas las organizaciones las ordenes bajan y en los niveles inferiores se obedece, hay unos espacios que se llaman comités, el comité curricular donde se discuten algunos aspectos y algunas circunstancias pero generalmente la norma, la orden viene impartida por el nivel superior y se cumple y se ejecuta en el nivel inferior, eso pues no cambia, somos los mismos en todas las empresas”.

De igual manera existen posiciones más neutras, es decir que se encuentran en la mitad de ambos tipos de direcciones, como es el caso del entrevistado número 5, quien manifiesta que:

“Habrá políticas y cosas que tiene una institución que uno dice no son necesarias, eso para qué, o el uso que se le está dando no es el adecuado, esas cosas también pasan en las instituciones, pero hay cosas que están en el control de uno y otras que no. Mi postura es no desgastarme con lo que no está en mi control, si no está bajo mi control yo para qué me pongo a rumiar, sobre lo que yo no puedo tener injerencia, no, cuando hay un escenario o una situación donde uno puede opinar y decir, sí claro, se dice, pero si en mis manos no está o en mi autoridad hacer un cambio trato que no me distraiga eso sino centrarme en mi trabajo”

El entrevistado número 6 por su parte menciona:

“Se dan órdenes con respecto a la actividad logística, administrativa, disciplinaria, de las entradas de por ejemplo el control en el aula, el control en las clases, el control de las horas, el control para entregarle, los tiempos para entregarle las notas a los estudiantes, la asignación de unos recursos, el manejo de esos recursos”.

Deberíamos hablar entonces de que los líderes “facultan a sus organizaciones para crear un ambiente en el que la gente se sienta importante y parte de la comunidad o el equipo, en el que el aprendizaje y la competencia cuenten y en el que el trabajo sea estimulante” (Hersey & Blanchard, 2010, p. 103), es decir donde no sólo se reciban órdenes sino que se tenga la oportunidad de tener un trabajo mucho más participativo, como menciona el entrevistado número 1 y el entrevistado número 7 respectivamente:

“Creo que hay un porcentaje de participación importante y eso es importante para que uno se sienta bien”.

“Es una administración de puertas abiertas, uno va y ella las ideas que uno tiene, y que ve son viables se las tiene en cuenta, y yo creo que todos participamos”.

Contrario nuevamente a lo que manifiesta el entrevistado número 2:

“Ellos (los jefes) seguramente decidirán cosas y me las notificarán y yo las haré con todo el gusto del mundo, también diré cuando no las estoy haciendo de buen gusto pero terminaré haciéndolas como buen empleado, pero en general en este momento creo que soy proactivo”.

Retomando este último aspecto, “el comportamiento proactivo es definido como un conjunto de comportamientos extraordinarios a través de los cuales el trabajador busca espontáneamente cambios en su ambiente de trabajo, soluciona y se anticipa a los problemas” (Kamia & Porto, 201, p. 456), es decir que asumir un papel proactivo implica realizar labores incluso antes de que estas sean solicitadas.

A partir de los fragmentos anteriores se consiera útil y pertinente mencionar la existencia de dos tipos de autoridad propuesto por (Fromm, 1953), la primera es la autoridad racional que tiene como fuente la *competencia*, esto en sentido de que la persona cuya autoridad se respeta ejerce su función de manera competente y no necesita utilizar medios coercitivos para lograr sus objetivos, ya que es precisamente por su competencia que los demás le confieren su confianza, “la autoridad racional no solamente permite sino que requiere constantes escrutinios y críticas por parte los individuos a ella sujetos; es siempre de carácter temporal, y la aceptación depende de su funcionamiento” (Fromm, 1953, p.21). Por su parte la autoridad irracional busca tener el poder sobre las personas simplemente porque, en el caso que nos compete, se encuentra en una posición jerárquica más alta, de esta

manera no tiene en cuenta opiniones o sugerencias que otra persona le pueda sugerir, sino que busca imponer,

La autoridad racional se basa en la igualdad de dos: del que la ejercer y del sujeto a ella, los cuales difieren únicamente con respecto al grado de saber o de destreza en un terreno particular. La autoridad irracional se basa por su misma naturaleza en la desigualdad, implicando diferencias de valores (Fromm, 1953, p.21).

De esta manera ante el planteamiento de un caso hipotético de una autoridad de corte más irracional, es decir, que intente imponer tanto opiniones como labores, la totalidad de los entrevistados a los que se les realizó la pregunta, respondieron de manera negativa, algunos incluso mencionaron que en ese caso sería mejor renunciar pues como profesionales formados no requieren que alguien les diga constantemente qué hacer, el entrevistado número 1 menciona:

“Me ha tocado y siento que es muy maluco y es muy incómodo porque obviamente si eso no se ajusta con tus valores y con tu personalidad, pues lo que te están diciendo que debes dar, dificulta mucho las cosas porque obviamente va en contra de lo que tú eres como persona”.

El entrevistado número 2 por su parte dice que:

“Ah no hasta ahí, yo soy muy rebele, muy altanero, a mí no me gusta que me den órdenes, dígame “hagamos”, no importa que yo termine haciéndolo solo, pero no me diga “haga”. Yo soy un caballo relinchón, a mí no me mande a hacer cosas, a mí dígame, venga, estoy pensando en hacer esto ¿usted me ayuda? Y seguramente yo me comprometo y termino

haciéndolo, entonces en ese sentido no, yo creo que nosotros los profesionales no estamos para que nos estén diciendo qué tenemos que hacer, tenemos que buscar escenarios en los que eventualmente pudiéramos hacer cosas”.

Esta es una posición contraria a la asumida por el entrevistado número 5 por ejemplo, quien manifiesta que:

“Yo creo que también es muy peligroso caer en la arrogancia y uno creer que se las sabe todas, entonces también creo que es importante uno eh, que le digan: “hacé esto, se necesita de ti esto, revisá cómo estás haciendo esto”, sí, me parece muy peligroso uno caer en la autosuficiencia y pensar que se las sabe todas, no, creo que, que esa actitud de atender y escuchar cuando te dicen: “mirá esto”, uno dice a ver, vení, porque es que uno sigue en construcción, yo no estoy construida del todo”.

Por su parte el entrevistado número 6 da una respuesta corta respecto a cómo se sentiría en esa situación hipotética:

“Acorralada, anulada, dominada, inhibida, como muerta”.

Respuesta similar a la presentada por el entrevistado número 7:

“Me aburre mucho, porque a mí no me gusta que me den lo que tengo que hacer, porque yo conozco mi responsabilidad, entonces no me gusta, y yo soy muy responsable, o sea, si a mí me ponen una tarea, yo soy la mejor para hacer tareas, a mí me ponen una tarea y yo la hago, entonces cuando me están diciendo qué hacer, no me gusta, no me gusta, me aburre”.

El entrevistado número 8 dice que:

“Yo pienso que un jefe si tiene que velar por algo y es la calidad del programa, yo creo que un jefe si tiene que revisar cada uno de los programas, hablar con cada uno de los profesores, tratar de que cumpla con los contenidos mínimos, pero si se diera el caso de que un jefe o un decano impusiera yo creo que habría problemas prácticos, por la tradición pienso que no es factible, no es deseable y pienso que no es factible”.

De acuerdo a lo anterior podemos hablar de estilos de dirección, los cuales involucran una serie de comportamientos que ejercen algunas personas sobre otros individuos debido a la posición que ocupan en la organización. No obstante, no siempre estos estilos configuran un liderazgo efectivo, pues pueden ser más un ejercicio de poder, imposición y autoridad legitimada por la organización (Contreras, Barbosa, Juárez, Uribe, & Mejía, 2009).

Hablamos entonces de dos tipos de liderazgo, uno participativo en el cual el líder considera la opinión de los subordinados en el momento de tomar decisiones y pregunta sugerencias y un estilo de liderazgo instrumental que se caracteriza porque el líder o persona que se encuentra en una posición de autoridad, explica a sus subordinados qué hacer y cómo hacerlo, de igual manera toma las decisiones sin realizar ningún tipo de consulta a su equipo de trabajo (Pedraja & Rodríguez, 2004).

Este aspecto se relaciona con el hecho de que todos los profesores que fueron entrevistados mencionaron la existencia de un micro currílo o descriptor de las materias que imparte, el cual contiene elementos básicos que guían al docente en sus asignaturas, la diferencia entre entrevistas radica en la posibilidad de poder modificar ese micro currílo, así el entrevistado número dos menciona que:

“Nosotros tenemos una carta descriptiva que nos obliga a todos los docentes a manejar esa temática (...) el contenido es el mismo, nosotros debemos garantizarle a nuestros estudiantes, que sea estudiante de la noche, estudiante de la mañana, estudiante del día, estudiante del fin de semana, ver los mismos contenidos, lo que cambia seguramente son las maneras de aproximarnos a él, la manera de relacionarnos con él”.

Respuesta similar a la ofrecida por el entrevistado número 3 y el entrevistado número 5 respectivamente:

“No nos podemos salir del curso programático que te dan a ti en cada institución (...) en cada institución lo definimos como el currículo, el currículo es estándar en cada institución, cada institución define de acuerdo a su comité curricular, definirá los temas de cada clase y qué es lo que se debe dictar en cada clase, ya lo que, vuelvo y te lo digo, ya la diferencia está en la didáctica de cada profesor, no en el contenido”.

“Para eso ya hay un programa estudiado y elaborado, es un programa que el área de psicología por ejemplo organizacional, del área de campos ocupacionales de psicología organizacional ya, ya con base en el currículo estableció cuáles son los contenidos que se deben presentar y desarrollar, ya el profesor lo que hace es una actualización permanentemente, en su semestre, qué cosas nuevas hay y con relación al tema, con relación a los temas que se van a presentar, se hace una actualización”.

Asimismo el entrevistado número 6 menciona que:

“Hay un programa que tiene unos propósitos, que tiene unos objetivos que la Universidad ha programado y aprobado, entonces yo debo moverme en el marco de los objetivos del programa, y en ese marco tenemos toda la libertad para nosotros movernos y

definir contenidos. Yo lo veo de la siguiente manera, como que los contenidos de un programa tienen dos movimientos, hay uno que es el nuclear, lo que nosotros llamamos el mínimo crítico referido para que se cumplan el objetivo académico en el marco de lo que demanda el programa y la institución, y hay otro que es más afuera, que es como lo periférico, es lo que está como alrededor del núcleo, que es el sello del profesor, es la historia del profesor, tiene que ver con la experiencia del profesor”.

Similar a esta última respuesta se encuentra encaminada la opinión del entrevistado número 7, quien menciona que:

“Todas las asignaturas tienen como un micro currículo, cierto, que la Universidad lo da, pero nosotros tenemos muy buena posibilidad de modificarlo, cierto, de irlo alternando”.

Por último el entrevistado número 9 manifiesta respecto a este punto lo siguiente:

“Lo que se le presenta al profesor es el descriptor, es decir “el estudiante debe estar en la capacidad de por ejemplo, comprender y conocer todas las teorías de lenguaje, pensamiento, etc.”, ya el programa lo hace cada profesor, entonces el descriptor no se puede cambiar, o sea tenemos que dar pensamiento, lenguaje, consciencia, aprendizaje, pero ya los textos los escoge cada quien, entonces no hay micro currículos que orienten de manera rígida las investigaciones actuales o los avances actuales sobre determinados temas, sobre lo que se puede abordar en la materia”.

Vemos así que se sigue una línea común donde las universidades presentan elementos básicos a los profesores, pero son estos en última instancia quienes lo ejecutan y pueden decidir, en alguna medida, cómo hacerlo. Este aspecto se relaciona con la noción de líderes

transformacionales, los cuales “fomentan relaciones cercanas con sus subordinados, caracterizadas por una pequeña distancia de poder y por la consideración individualizada de las necesidades y capacidades de sus miembros, de manera de ofrecer desafíos y recompensas motivantes” (Cuadra & Veloso, 2007, p. 45). Así el hecho de poder adecuar estos descriptores de manera que cada profesor se sienta con control sobre sus clases, es un elemento que se rescata como importante, pues ofrece una motivación extrínseca que puede complementarse con el deseo intrínseco del profesor. Este aspecto será abarcado a mayor profundidad en el siguiente apartado, donde se analiza la autonomía que reportan los docentes respecto a su trabajo.

4.2 Autonomía

En este apartado se presentan los resultados obtenidos que apuntan al objetivo específico número dos, es decir que se encuentran relacionados con la percepción de autonomía laboral que tienen los profesores de psicología de la ciudad de Medellín. A las diferentes personas entrevistadas se les realizaron diversas preguntas que ayudaran a esclarecer este aspecto.

Si bien las preguntas que se realizaron estaban enfocadas en conocer la opinión de los sujetos entrevistados en cuanto a la autonomía de los docentes respecto a las diferentes labores en las cuales estos incurren, las respuestas estuvieron siempre enfocadas en el concepto libertad de cátedra, es decir lo que hacen los profesores dentro de un aula de clase, dejando de lado otro tipo de actividades,

El derecho de los académicos a la libertad de cátedra se origina formalmente como exigencia jurídica en la doctrina alemana,

como un modo de impedir que los gobernantes intervinieran en lo que los profesores investigaban y enseñaban. Es, en consecuencia, un derecho moderno; que podría acogerse a la denominación de "derechos de primera generación", en cuanto busca limitar la actividad de la autoridad; en este caso, de las autoridades civiles e institucionales para intervenir en el libre desempeño de los académicos (Madrid, 2013, p. 356).

Entendemos entonces libertad de cátedra como la posibilidad que tienen los profesores de enseñar cualquier tema que consideren de interés profesional, sin que esto les genera algún tipo de riesgo o amenaza (Madrid, 2013). El entrevistado número 1 presenta una definición de libertad de cátedra que corresponde con lo expresado anteriormente, así menciona:

“Cuando yo digo que puedo hacer lo que quiero es que nadie me está como vigilando exactamente la temática que está en las clases, sino que simplemente hay un eje que obviamente tiene que estar lo suficientemente claro lo que voy a dar, pero que no hay nadie que esté supervisando cada una de las actividades, entonces eso haría que haya una libertad de cátedra, que uno pueda realmente mostrarle en aquello que uno quiera ese día profundizar”.

De igual manera el entrevistado número 3 expresa la importancia que le otorga a la libertad de cátedra, pues lo considera fundamental en la práctica docente,

“La libertad de cátedra, es el origen de la universidad, cuando hablamos de universidad, estamos hablando de universalidad de concepto, universalidad de teorías,

universalidad de métodos, si no respetamos eso, entonces obviamente no nos llamaríamos universidad, no estaríamos formando profesionales íntegros”.

Esta concepción de libertad de cátedra apunta a lo señalado por (Madrid, 2013, p. 371), quien menciona que esta es un “derecho del académico (pero también del alumno, y por qué no de los funcionarios administrativos) de exponer su opinión sobre cualquier punto, sin necesidad de que ella se encuentre fundada en ningún parámetro intersubjetivo”. Al respecto el entrevistado número 4 manifiesta que la libertad de cátedra es la posibilidad del profesor de ser libre

“El profesor es libre de la enseñanza, que no puede haber una restricción teórica, ni didáctica, ni pedagógica, ahora tampoco puedo hacer lo que me dé la gana, pues ni saltar los conceptos constitucionales en clase, ni abusar de los estudiantes, pero si un decano me dijera: “es que vos no podés dar la clase así”, y yo creo que lo estoy haciendo de una manera ética y moral que son cosas distintas, pero renuncio”.

Y agrega que la libertad es un marco de referencia, *“es como la libertad, dentro de un marco, ahí me muevo, y me muevo hasta las esquinitas pues”*, así existe la posibilidad de moverse entre limitantes y esto constituiría la libertad en este caso de cátedra, moverse entre los requerimientos y normas institucionales de manera que se adecúen de la mejor manera posible a los propios deseos y requerimientos, *“si hablamos de libertad usualmente lo hacemos de libertad parcial (grados de libertad como dicen los matemáticos). En el ser humano la llamamos libre albedrío. Pues entre numerosas restricciones, casi siempre hay una variable que quede a opción del sujeto, quien debe elegir”* (Ramírez, 2012, p. 32).

Frente a este aspecto la respuesta brindada por el entrevistado número 5 apunta en la misma dirección,

“Pienso que el rol del docente tiene autonomía y comparativamente a otros roles que uno desempeña en organizaciones me parece que tiene más autonomía. Particularmente no me gustaría volver a trabajar en empresas, por el tema de la autonomía, porque pienso que hay más autonomía y más, o sea una total libertad no, uno de todas maneras está en una institución y hay unas cosas a las que se debe, a las que se debe, a las que debe atender, responder, hay de todas maneras una jerarquía, pero con relación a la autonomía sí hay más autonomía, comparativamente a otros roles sociales que desempeñé en otro tipo de organizaciones”.

De acuerdo a lo anterior el entrevistado número 6 explica desde su perspectiva en qué consiste la libertad de cátedra,

“La libertad de cátedra, consiste, en que el profesor, en el aula construye todo lo que implica, construye el saber, lleva ese saber, lo conduce en el aula, evalúa, utiliza las didácticas, define y decide cosas que no tiene que consultarle a nadie más que a sí mismo, a su experiencia o a los colegas con los que quiere pensar lo que va a hacer y no estamos nosotros predeterminados o determinados por unas condiciones formales institucionales, que nos diga, qué, cómo, dónde, cuándo, con qué, para qué y alguien adentro que nos esté, inclusive vigilando, para no decir más de esto, para no hacer esto. Libertad de cátedra, es conducirse, como su nombre lo indica con libertad en el aula, insisto en el marco del respeto por los contratos y normas que estén establecidas en la institución a la que uno pertenezca”.

Por su parte el entrevistado número 7 menciona:

“Esa libertad de cátedra tiene que ver con eso, como con el pensamiento de los fundadores y es que usted mientras de sus temas, mientras usted cumpla con el micro currículo, su orientación política, su orientación ideológica, religiosa, o sea su pensamiento ni debe ser unificado, no tiene que pensar como piensan todos, entonces en ese caso usted tiene la libertad de presentar su pensamiento en clase, usted puede hablar”.

El actuar de acuerdo a los propios pensamientos y valores es lo que se llama un actuar ético, pues se está en concordancia, resonancia y sintonía con el propio ser, lo cual indudablemente se transmitirá a las personas que están en el entorno inmediato,

Llamaremos ética a la *moral intrínseca*; esto es, al conjunto de valores, hábitos, procedimientos, actitudes o modos de hacer, que son intrínsecos a un discurso (...) La moral extrínseca serán los valores y costumbres que pertenecen a nuestro hacer pero han sido incorporados de otros discursos (*heteronomía*) y no hacen parte, propia e intrínsecamente, de nuestro discurso (Ramírez, 2012, p. 53).

El entrevistado número 8 abre la posibilidad de encontrar una dificultad en la libertad de cátedra, y es cuando los profesores se centran más en dar su opinión, porque son libres de hacerlo, y dejan de lado el enseñar a sus estudiantes,

“Hay una posibilidad pues de uno poder lo que piensa, incluso en términos políticos, yo creo que aquí la gente piensa lo que le da la gana, eso puede tener también como sus problemas prácticos porque a veces los profesores ponen más su persona que el contenido del curso, pero bueno eso es un riesgo que se corre en la libertad de cátedra, pero aquí sí existe como una libertad de cátedra o sea nunca va a haber una injerencia del jefe, nunca

va a haber del comité de currículo, del decano, nunca se va a meter en los contenidos de los cursos y eso se ha respetado pues, yo nunca he tenido presión acá, yo llevo 21 años y nunca he tenido presión”.

Retomando el hecho de que las universidades hacen parte de la burocracia profesional, es posible hablar que sus empleados, en este caso los profesores son personas que se encuentran capacitadas para tomar decisiones respecto a sus labores, agregando el hecho de que su labor principal consiste en formar otros profesionales que también deberán estar en total capacidad de tomar decisiones en sus trabajos,

Una de las características de las universidades que están constituidas por profesores que forman a otros profesores, por profesionales que forman otros profesionales. La enseñanza no está dirigida pues a unos hombres a los que se pretende formar para hacer de ellos hombres, sino a unos especialistas que deben aprender a formar a otros especialistas (Lopera, 2015, p. 199).

De esta manera lo menciona el entrevistado número 9:

“El profesor en tanto que es un ser humano formado en un campo específico que tiene un alto nivel de conocimiento y de competencia, entonces tiene toda la libertad de dar el curso como él pueda creer que es mejor, entonces cada profesor da el curso como quiera”.

Retomamos así que uno de los elementos que los profesores consideran más importantes y que más rescatan de su trabajo es la posibilidad de moverse dentro de la institución, es decir, no tener que seguir reglas ciegamente, sino estar en capacidad de opinar frente a ciertos asuntos que son relevantes, si bien se ha mencionado que esto no ocurre en

todas las universidades o que no es algo que pueda hacerse frente a todas las situaciones que emergen, tener esa posibilidad, así sea entre limitantes es un aspecto fundamental, así “gran parte del poder para hacer algo reside en captar las circunstancias, las leyes y las estructuras que rigen los eventos correlativos. Cuando uno comprende estas condiciones puede conocer el *punto de coyuntura*, en el cual basta aplica una fuerza o ejercer una acción que está dentro de sus posibilidades personales” (Ramírez, 2012, p. 260).

Al preguntarle a los entrevistados si consideraban que la autonomía era importante para la labor docente en general, todos respondieron de manera positiva, es decir argumentando que sin autonomía y/o libertad de cátedra no sería posible concebir una práctica docente, así el entrevistado número uno manifiesta:

“Yo creo que para todos los profesores de todas las carreras debe ser muy importante ser autónomo, pero además creo que el hecho que en la Psicología haya tanta divergencia, y haya tanta heterogeneidad en nuestros roles, hace que sentirnos autónomos y poder desarrollar como esos aspectos y esas potencialidades en las que cada uno se siente bueno, es muy importante en todo, en cualquiera”.

El entrevistado número 2 concuerda con la importancia de la autonomía pero además menciona que esta lleva consigo una gran carga de responsabilidad que muchas veces los docentes no son capaces de asumir y por ende se encuentran en una posición pasiva,

“Sí se necesita un cierto nivel de autonomía, lo que pasa es que esa autonomía va también a la responsabilidad y eventualmente nos vamos a encontrar con profesionales docentes en los que se escampan en el cumplimiento del horario pero no van más allá de esa convicción, se limitan exclusivamente o a dictar su clase o a preparar su clase, pero nunca

están dispuestos, nunca preguntan ¿En qué puedo colaborar?, eso es un asunto muy particular de nuestro modelo educativo donde los profesionales los formamos para que hagan, pero generalmente no son voluntariosos en las actividades, hay gente que se dedica exclusivamente a cumplir unos determinados horarios”.

Por su parte los entrevistados 4 y 5 opinan respectivamente que:

“Absolutamente, es que absolutamente, es que está plasmada en la constitución, ahora yo tengo obligaciones de respetar la constitución, vale, pero si a mí alguien me dice: “No, no les dé Freud, no les dé un autor, por qué no hace...”, eso no lo puede hacer, es ilegal. Ahora, si yo estoy llegando tarde, me regañan porque me la gané, “no me llegués tarde”, “ah no sí, qué pena”, o ve no has entregado notas y me regañan, me la gané. Digo como en la didáctica y en lo pedagógico, hay libertad”.

“Yo creo que la autonomía es importante para docentes, y para muchos cargos y cada vez se requiere más en el mundo del trabajo, la autonomía, hay que mirar el rol, en docentes pienso que sí por aquello de investigar, de proponer, de visualizar los problemas del mundo, de una región, hacer propuestas, desarrollar pensamiento crítico propio y en los demás, porque si no nos podemos quedar en una repetición de lo técnico, haga y haga y haga y no piense”.

Respuestas similares encontramos en los entrevistados 7 y 9, respectivamente:

“Sí, yo creo que sí, por ejemplo a mí me contaban la historia de una Universidad en México, que yo no me acuerdo en este momento qué nombre es, pero a mí me dejó eso impactada, porque no hay ninguna autonomía, o sea a vos te dan como guion, y vos así no te podés salir, incluso te filman dando la clase, y luego la revisa quien es tu jefe inmediato y

te llama la atención si vos te desvías como de ese guion, entonces uno dice, y entonces ahí dónde está la creatividad del profesor, dónde está su formación, o su autonomía con respecto a la construcción que él mismo ha hecho y que de alguna manera, porque es que el escenario de la clase, es un escenario que cuando usted cierra la puerta de la clase, la relación que se establece entre estudiantes y profesor, uno diría que es una relación muy dinámica, pero también íntima, en ese sentido el aula de clase es un espacio político, yo cuando me paro frente a mis estudiantes, cierto, yo estoy defendiendo unas ideas mías que he construido con mi formación, con mi estructura, por mi crianza, etcétera, por la historia de vida que yo tengo, entonces terrible si esa impronta del docente, no está allí, claro si no hay autonomía, es muy difícil”.

“Necesaria, yo no soy capaz de trabajar con micro currículo, además que he visto unos que están totalmente desfasados con la investigación actual, pues nada que ver (...) si a mí me ajustan un micro currículo diciendo que la cognición es tal cosa pues yo voy a decir que seguro eso no es, entonces sí a mí me parece que es un problema”.

El entender que las personas se dedican a la docencia porque se consideran capacitados para transmitir conocimientos y porque este escenario es algo que los apasiona es entender que, “el hombre es para él un fin en sí mismo y no un medio para una autoridad que lo trasciende” (Fromm, 1953, p.40), es decir no necesitarían estar supeditados a unas normas y reglamentos estrictos, ya que esto podría generar un *choque* entre motivadores intrínsecos y motivadores extrínsecos, lo que convertiría a los profesores en dictadores de clase y no en transmisores de conocimientos.

5. CONCLUSIONES

Tomando como base los objetivos planteados en esta investigación, es posible concluir la presencia de cierta preferencia por la autonomía, antes que por las directrices muy marcadas y la prescripción permanente de tareas, por parte de los profesores de psicología de la ciudad de Medellín entrevistados, ya que se consideran a sí mismos como profesionales altamente capacitados que no necesitan de una supervisión constante para realizar su labor, por el contrario mencionan que una autoridad demasiado estricta restringiría su potencial y capacidad de enseñanza.

De igual manera se encuentra diferencia entre universidades, donde hay algunas que presentan unas directrices mucho más marcadas que otras, pero como elemento común se encuentra que todas tienen ciertos lineamientos para controlar en alguna medida la labor docente, por mínimos que estos sean.

De acuerdo con lo anterior se habla de la existencia de descriptores o micro currículos que establecen elementos básicos que los profesores deben enseñar a sus estudiantes, y las personas entrevistadas concuerdan en que lo que se modifica es la manera en la cual cada profesor se aproxima a esos mínimos básicos, aludiendo así a la diferencia de didácticas que es respetada en todas las universidades de las cuales hacen parte las personas entrevistadas.

Esta variedad de didácticas alude a la autonomía que registran tener los profesores de psicología entrevistados para este proyecto, pues hacen mención especial al poder expresar sus opiniones y ordenar sus clases de la manera que se sientan más cómodos pues así se da una libertad de cátedra que tendría como fin el que los profesores se empoderen de su trabajo

y lo realicen de manera tal que beneficie la estructura universitaria en general y a sus propios estudiantes en particular.

Se reconoce a sí la importancia de que las universidades tengan unos parámetros establecidos, ya que así se le brinda la posibilidad a los profesores de *moverse* entre variables, es decir de poner su ser en la labor que realizan sin dejar de lado los objetivos organizacionales, pues no se puede dejar de lado que las universidades son organizaciones que tienen una misión, visión y objetivos y que deben procurar que sus empleados las privilegien. De igual manera esta forma de proceder tanto de las universidades como de los docentes que las componen corresponden con el modelo de burocracia profesional anteriormente mencionado.

Por último es indispensable resaltar que de acuerdo a los alcances de esta investigación, se percibe que los profesores perciben su autonomía únicamente en lo referido a la libertad de cátedra, concepto previamente definido, y dejan de lado otras de las labores que tienen a su cargo, pues los profesores no solamente se desempeñan dentro de un aula, sino que también lo hace en áreas investigativas y administrativas. De esta manera cabe preguntarse si esta visión no es muy reduccionista, pues se estaría limitando la labor docente exclusivamente a un aula, a dictar una clase, y ¿dónde quedarían los otros ámbitos en los que puede incurrir un profesor y que requieren autonomía?

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de análisis de la información

Objetivo General						
Objetivo específico 1	Categoría	Autoridad	Preguntas realizadas	Respuestas	Inferencia inicial	Referentes teóricos
Objetivo específico 2	Categoría	Autonomía				
Conclusión parcial por entrevista						

BIBLIOGRAFÍA

Acevedo, M. J. (Junio de 2013). Las defensas funcionales en la constitución del sujeto social.

Subjetividad y procesos cognitivos, 17(1), 17-41.

Alcaldía de Bogotá. (Septiembre de 9 de 1950). *Código sustantivo del trabajo*. Obtenido de

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>

Araujo, K., & Beyer, N. (2013). Autoridad y autoritarismo en Chile. Reflexiones en torno al

ideal-tipo portaliano. *Atenea*, 5089: 171-185.

Arocha, R. L. (Marzo de 2008). La imposibilidad actual de la autonomía universitaria.

Educere, 12(40), 127-132.

Board, R. D. (1980). *El psicoanálisis de las organizaciones*. (I. Pardal, Trad.) Buenos Aires,

Argentina: Paidós.

Botero Bernal, Andrés. (2001). El modelo investigativo en la hermenéutica gadameriana.

Suplemento, I(3), 65-77.

Cárcamo Vásquez, Héctor. (2005). Hermenéutica y análisis cualitativo. *Cinta moebio*(23),

204-216.

Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Bogotá: Nómos S.A.

Traducción: Germán Alberto Villamizar.

Contreras, F., Barbosa, D., Juárez, F., Uribe, A., & Mejía, C. (2009). Estilos de liderazgo,

clima organizacional y riesgos psicosociales en entidades del sector salud. Un estudio comparativo. *Acta Colombiana de Psicología*, 12(2), 13-26.

- Cristi, R. (2011). Autoridad, libertad y republicanismo. *Revista de filosofía*, 67, 9-28.
- Cuadra Peralta, A., & Veloso Besio, C. (2007). Liderazgo, Clima y Satisfacción Laboral en las Organizaciones. *Universum (Talca)*, 22(2), 40-56.
- De Castro, A., Cardona, E., Gordillo, M. A., & Támara, S. (2007). Comprensión de la experiencia de ansiedad en un estudiante que pertenece a un grupo artístico de la universidad del norte de la ciudad de Barranquilla. *Psicología desde el Caribe*(19), 49-80.
- De la Maza, L. M. (2009). El sentido del reconocimiento en Hegel . *Revista latinoamericana de filosofía*, 35 (2), 227-251.
- Díaz, R. G. (Diciembre de 2011). Modernidad y parrhesía. Michel Foucault y la cuestión de la resistencia como éthos. *Estudios Filosóficos*(44), 137-147.
- Etkin, J. (2000). *Política, gobierno y gerencia de las organizaciones* (Primera ed.). Buenos Aires: Pearson education s.a.
- Etkin, J. (2005). *Gestión de la complejidad en las organizaciones* (Primera ed.). Buenos Aires: Granica.
- Fernández Rodríguez, M. (Mayo de 2013). La autonomía emocional. *Revista de Claseshistoria*(362), 1-12.
- Fernández, A., López, M., Borakievich, S., & Ojám, E. (2008). Política y subjetividad: La tensión autogestión-delegación en empresas y fábricas recuperadas. *Anuario de investigaciones*, XV, 195-203.

- Fromm, E. (1953). *Ética y Psicoanálisis* (Primera ed.). México: Fondo de Cultura Económica.
- Grondin, Jean. (2008). *¿Qué es la hermenéutica?* Barcelona: Herder.
- Goldstein, E. B. (2005). *Sensación y percepción* (Sexta ed.). México D.F: Thomson editores.
- Hellriegel, D., Slocum, Jr, J., & Woodman, R. (1999). *Comportamiento organizacional* (Octava ed.). (J. C. Pando, Trad.) México: International Thomson Editores.
- Henao, Carlos Mario. (2008). *Coordinación grupal y Relaciones de poder. Una Aplicación del método analítico en las organizaciones*. Algunas conceptualizaciones acerca de las relaciones de poder. Medellín: Fondo editorial Eafit, 47-60.
- Hersey, P., & Blanchard, K. (2010). *El liderazgo situacional*. Barcelona: Prentice hall.
- Ivanchevich Donnelly, G. (1994). *Las organizaciones* (Séptima ed.). Wilmington: Addison-Wesley Iberoamericana.
- Jolíás, L. (Diciembre de 2009). ¿Dominación racional o racionalización de la dominación? Algunas reflexiones en torno a Marx y Weber. *Postdata*, 14(2), 205-223.
- Kamia, M., & Porto, J. (2011). Comportamento proativo nas organizações: o efeito dos valores pessoais. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 31(3), 456-467.
- Lopera, J. D. (2015). Sabiduría práctica y salud psíquica. En *Sabiduría práctica* (págs. 191-221). Medellín: Fondo Editorial Universidad EAFIT.

- Lopera Echavarría, Juan. Diego., Ramírez Gómez, Carlos. Arturo., Zuluaga Aristizábal, Marda Ucaris., & Ortiz Vanegas, Jennifer. (2010). *El método analítico*. Medellín: Imprenta Universidad de Antioquia.
- Madrid, R. (2013). El derecho a la libertad de cátedra y el concepto de universidad. *Revista Chilena de Derecho*, 40(1), 353-369.
- Marín, C. G. (Junio de 2004). Autonomía y heteronomía. *Isegoría*, 000(0030), 203-217.
- Martínez-Ferro, H. (2010). Legitimidad, dominación y derecho en la teoría sociológica del estado de Max Weber. *Estudios socio-jurídicos*, 12 (1), 405-427.
- Mintzberg, H. (2001). Diseño organizacional: ¿moda o buen ajuste? En J. Bower, *Oficio y arte de la gerencia* (Vol. 2, págs. 109-135). Barcelona: Norma.
- Modzelewski, H. (2007). La dialéctica del amo y el esclavo como clave interpretativa del teatro emergente en la dictadura uruguaya de los años 70. *Estudios de filosofía práctica e historia de las ideas*, (9), 105-116.
- Montbrun, A. (2010). Notas para una revisión crítica del concepto de "poder". *Polis*, 9(25), 367-389.
- Morris, C. G., & Maisto, A. A. (2009). *Psicología* (Decimotercera ed.). México, D.F: Pearson educación.
- Parrat-Dayán, S. (2007). Contextos autoritarios y cooperativos y su repercusión en el desarrollo del sujeto. *Educación*(30), 89-106.

- Pedraja, L., & Rodríguez, E. (2004). Efectos del estilo de liderazgo sobre la eficacia de las organizaciones públicas. *Revista Facultad de Ingeniería, U.T.A*, 12(2), 63-73.
- Peiró, J. M. (2000). *Psicología de la organización*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Pérez, D. C. (2013). Principio de autonomía, menores y práctica clínica. Universidad nacional de educación a distancia.
- RAE. (2014). *Diccionario de la lengua española* (Vigesimotercera ed.). Madrid: Real academia española.
- Ramírez Gómez, C. A. (2012). Ensayito 8. La libertad. En *La vida como un juego existencial. Ensayitos* (Primera ed., págs. 30-33). Medellín: Fondo Editorial Universidad EAFIT.
- Ramírez Gómez, C. A. (2012). Ensayito 20. Moral y ética. En *La vida como un juego existencial. Ensayitos* (Primera ed., págs. 53-54). Medellín: Fondo Editorial Universidad EAFIT.
- Ramírez Gómez, C. A. (2012). Ensayito 151. La comprensión y el poder. En *La vida como un juego existencial. Ensayitos* (Primera ed., págs. 260-261). Medellín: Fondo Editorial Universidad EAFIT.
- Rivas Tovar, L. (2002). Nuevas formas de organización. *Estudios gerenciales*, 18(82), 13-45.
- Sádoval Casimilas, Carlos Arturo. (2002). *Investigación cualitativa*. Bogotá: ARFO Editores e Impresores Ltda.

Schvarstein, L. (1998). *Diseño de organizaciones: tensiones y paradojas* (Primera ed.).

Buenos Aires: Paidós.

Searle, J. R. (2006). *La mente, una breve introducción* (Primera ed.). Bogotá, Colombia:

Norma.

Tarragó, O. F. (2004). *Ética para psicólogos*. España: DescléeDeBrouwer.

Vivar, Cristina., Arantzamendi, María., López-Dicastillo, Olga., & Gordo, Cristina. (2010).

La Teoría Fundamentada como Metodología de Investigación Cualitativa en Enfermería. *Index de enfermería*, 19(4), 283-288.

Weber, M. (2002). *Economía y sociedad*. Madrid, España: fondo de cultura económica.