

LAS CONDUCTAS PROFESIONALES Y LOS PROFESIONALES DE LA CONDUCTA

*El tránsito de las organizaciones del siglo XX a las del siglo XXI
plantea nuevas metodologías y exigencias a sus ejecutivos.
El desafío es aprender a llevarlos a cabo.*

I- CONTEXTO Y SU TEXTO

Ante tanto cambio de las organizaciones y para quienes las integramos, las construimos, las desarrollamos y desactivamos, no debemos resignarnos al fatalismo de las consecuencias que genéricamente se le atribuyen a la mundialización.

La desocupación, el retraso y disociación formativa con el desarrollo tecnológico, la marginación, la corrupción y por supuesto, como era de prever, la exacerbación de la publicada violencia física de hoy y la sigilosa violencia de guante blanco, cuyo efecto es más eficiente para usurpar y denigrar a sus víctimas hasta el espanto, es morbosa como desarticula la integración de la vida comunitaria.

No es porque el proceso de la mundialización o globalización sea inimputable. Tiene mucho que imputársele. Pero la responsabilidad de los actores sociales que intervenimos con nuestras conductas activas y pasivas e instalamos sus consecuencias como un mandato del fatalismo. No todos los actores son responsables.

Los profesionales de la conducta, por nuestra autoridad técnica tenemos una responsabilidad profesional indelegable.

Persistir en pensar y actuar por la calidad de las conductas profesionales es nuestro campo.

Las organizaciones fueron, son y serán, conforme estén recreadas por las personas con sus acciones y omisiones, que da lugar al equilibrio producto de sus interrelaciones. De ahí salen las fatales consecuencias, como tema

(información sin daño) o problema (acción posibilidad de resolución) cuya trama puede ser el grotesco, la comedia, el drama o la tragedia.

II - VISION

Según un artículo publicado en el diario "La auténtica defensa" de Campana, *"Una Comunidad de personas sin proyectos, es un proyecto de Comunidad sin futuro imaginado; por ende, una sociedad sin imaginación"*¹

En este sentido, como expresó la revista "Iglesia y Trabajo", *"La empresa es un proyecto social porque es una organización de personas y de recursos que se convocan y se utilizan para generar negocios, a través del intercambio de bienes y servicios, con el propósito de obtener como resultado, un beneficio.*

*La idea reduccionista del beneficio se limita sólo a los aspectos económicos y financieros, la idea amplia y comunitaria del presente, exige que el alcance del beneficio sea más amplio: personal, técnico, profesional y ambiental"*²

La vocación es la acción de llamar. *"La vocación socializada – no es que se apropie el Estado de ella – es insertarla al cuerpo social para que tenga contenido propio y ajeno, es decir, subjetiva y objetivamente. Integrarla requiere incorporar los principios inherentes a su técnica, desarrollarlos conforme a sus métodos y procedimientos, canalizarlos por los ámbitos formales e informales que le*

¹ El Proyecto Laboral de las Personas, Vicente Spagnulo. Diario "La auténtica defensa", Campana

² La empresa como Ordenador Social. Revista "Iglesia y Trabajo", Vicente Spagnulo, febrero 1997.

son propios. Ejercitarla conforme a la expectativa de todos los miembros sociales que la poseen, la ejercen, la administran, la necesitan o la utilizan. Si la vocación no se socializa, no hay sociedad con vocación".³

"La conducta es un conjunto de operaciones (fisiológicas, motrices, verbales, mentales) por las cuales un organismo en situación reduce las tensiones que lo motivan y realiza sus posibilidades.

Representamos 3 tipos de conducta como 3 círculos concéntricos (áreas de la conducta) que corresponden a los fenómenos mentales, corporales y los de actuación en el mundo externo" (Pichón Riviére)⁴

El tema que se plantea es el siguiente: "Los administradores tienen que afrontar muchos problemas de conducta que los teóricos y los practicantes pueden considerar como un problema de raíces sociales, mentales o de actitudes. En resumen, muchos de quienes participan de las organizaciones no se conducen de un modo compatible con el alcance eficiente de las metas de administración y organización".

Puede verse así un modelo de "igualación de inventario de las conductas de la organización con las actividades de ésta."⁵ (Ver Cuadro)

"El derecho no pretende otra cosa que ser un orden regulador de conducta. Para eso, tiene que respetar el ser de la conducta. No hay delito sin conducta. El derecho pretende regular la conducta humana. Esta no tiene su equivalente en el acto jurídico de la persona jurídica porque no puede ser autora de delitos, al no tener capacidad de conducta humana en el sentido óntico (lo que pertenece al ente) y ontológico (lo que pertenece a la ciencia que estudia el ente).

³ El Proyecto Laboral de las Personas, Vicente Spagnulo. Diario "La auténtica defensa", Campana

⁴ Psicología de la Conducta. José Bleger. Paidós.

⁵ Modificación de la Conducta Organizacional. Fred Luthans y Roberte Kreitner.

El derecho penal no ignora que toda conducta tiene un resultado, es decir, que altera algo en el mundo exterior.

Los tipos penales activos son aquellos que describen la conducta prohibida: los omisivos son los que describen la conducta de vida quedando, por ende, prohibida toda conducta que no coincida con la conducta debida (art. 108, Cód. P.⁶

Nuestro esfuerzo es por y para el desarrollo más sofisticado de la "conducta debida". A la impericia hay que doblegarla con la idoneidad.

III - MISION

Como profesionales de la conducta debemos profesar, del latín *profeso*, que significa ejercer/enseñar una ciencia, arte u oficio.

El acto de ello nos hace tener una profesión, del latín *professio*, acción y efecto de profesar, facultad y oficio que cada uno tiene y ejerce públicamente.

La profesionalidad se tiene en tanto el ejercicio de una actividad preserva a la persona. No sólo porque le da los medios de vida, sino también porque contribuye con el perfeccionamiento de la Comunidad profesional que ejerce la ciencia y el arte que la define, ejercita, atiende y contiene a toda la Comunidad que se sirve de ella y contribuye a su desarrollo para dar cabida a la persona en su seno y otorgarle identidad y proporcionarle integridad.

IV - OBJETIVOS

"Cómo ejercer esto en la competitividad descarnada de la globalización y de hiper-revolución tecnológica ¿Persistimos con los errores de la experiencia vivenciada?"⁷

Cómo asume la plantilla los errores ordenados por la dirección ¿Un dilema en la mente del trabajador según la teoría expuesta, teoría en uso o

⁶ Manual de Derecho Penal, Eugenio Zaffaroni, 5ta. Edición Paidós.

⁷ La revolución de la Inteligencia, André Yves Portnoff y Robert Kreitner.

practicada, de callar y ocultar las transgresiones de los directivos concientes o inconciente⁸

¿Cómo conviven los individuos con este doble compromiso?

Argyris denomina "incompetencias competentes", habilidades automáticas de un profesional que responde adecuadamente a las órdenes del directivo, pero que son errores manifiestos y conocidos aunque respetados.

Un cambio organizativo para mejorar

Argyris recomienda educar a los individuos con nuevos conocimientos y destrezas con que hacer frente a las características del modelo de defensa organizativa para poder reducirlas a un aprendizaje bidireccional.

¿Continuamos distrayéndonos en justificaciones?

"Hacer trampa se ha vuelto incompatible con las actividades de la dirección de una empresa moderna".

La competitividad de ésta descansa en su capacidad operativa para movilizar la inteligencia de todo el personal.

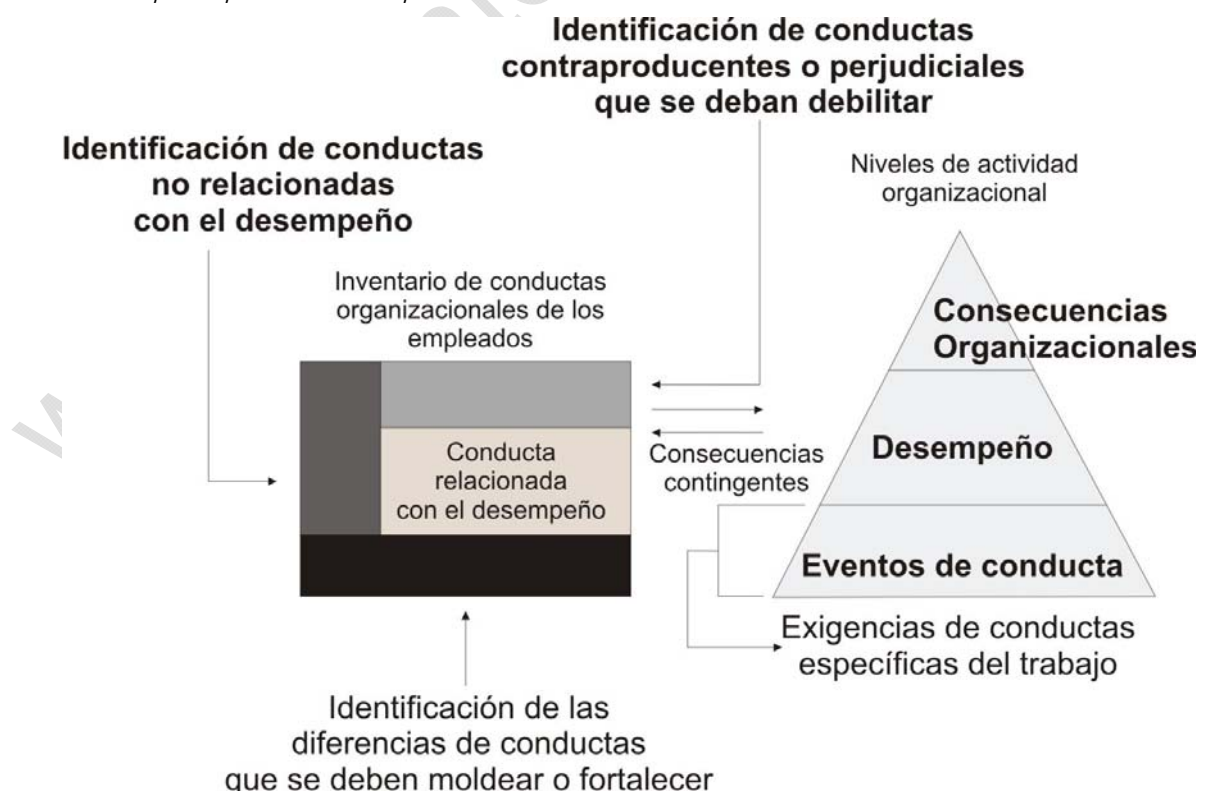
Las conductas profesionales y los profesionales de la conducta debemos establecer un entramado de ida y vuelta para poder dar respuesta desde

nuestro campo a la responsabilidad indelegable que nos compete por las exigencias que nos plantea el tránsito de las organizaciones del siglo XX a las organizaciones del siglo XXI.

A su vez, desde el ámbito nacional, centro de nuestras operaciones, debemos dar respuesta a las exigencias que las empresas requieren de sus ejecutivos.

Según nuestra óptica, desde otro lugar al actual y con una nueva metodología: la de los "Proyectos Profesionales".

- Grado de cumplimiento de los objetivos.
- Aptitudes técnicas.
- Perfil gerencial.
- Relaciones personales.
- Potencial.
- Compenetración con el plan estratégico de la compañía.
- Resultados obtenidos.
- Consecución de objetivos.
- Inglés bilingüe.
- Potencial para ser back up de sus jefes.
- Movilidad geográfica⁹



V – CONCLUSION

Aspiramos a que Jay A. Conger, autor de la nueva generación, como especialista de liderazgo que clasifica a las generaciones según su comportamiento: Generación Silenciosa (1915-1942), Generación *Baby Boom* (1943-1964) y Generación X (1965-1981), pueda denominarnos como el caso argentino y nos bautice como la generación superadora de las adversidades (1982-actual).

Es de esperar que en el futuro, cuando los más jóvenes hagan la pregunta que siempre les hacen a los mayores ¿Qué hizo usted en esa época? como

padres, abuelos, académicos, especialistas, cada uno pueda responder con dignidad por el rol de compromiso que asumieron en esta difícil coyuntura. Perdimos muchas batallas, pero resistimos. Controlamos el avance de la desorganización y desintegración.

Lic. Vicente Spagnulo

*Especialista en Proyectos Sociales Empresariales.

Delegado ante la OIT (Ginebra, Suiza) por UIA y ADMIRA (1981 – 1984 – 1997).

Profesor del Seminario "Las Competencias Profesionales del Siglo XXI" UBA.