



Revista Colombiana de Ciencias Sociales

ISSN: 2216-1201

Universidad Católica Luis Amigó

Gómez Vélez, María Alejandra

Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia¹

Revista Colombiana de Ciencias Sociales, vol. 7, núm. 1, 2016, Enero-Junio, pp. 131-153

Universidad Católica Luis Amigó

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=497857392009>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica Redalyc

Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

SOBRE LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL Y DEL TRABAJO EN COLOMBIA¹

ABOUT ORGANIZATIONAL AND WORK PSYCHOLOGY IN COLOMBIA

María Alejandra Gómez Vélez*

Universidad Pontificia Bolivariana, Colombia

Recibido: 18 de febrero de 2015–Aceptado: 5 de mayo de 2015

Forma de citar este artículo en APA:

Gómez Vélez, M. A. (enero-junio, 2016). Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 131-153.

Resumen

Este artículo de revisión documental pretende retomar algunas ideas sobre el origen de la psicología organizacional y del trabajo, su objeto de estudio y su quehacer, y su contraste con la formación con la que cuentan los psicólogos colombianos para responder a las demandas del sector empresarial y a las necesidades de la sociedad. La psicología organizacional y del trabajo es una de las aplicaciones de la psicología, y sus inicios dan cuenta de que esta se ha desempeñado fundamentalmente como auxiliar de la administración. En ese sentido, la psicología como otras disciplinas brinda sus propuestas teóricas explicativas y metodologías al servicio de un mejor desempeño de la administración como disciplina. Es decir, que si los paradigmas cognitivo-conductuales y culturalistas desarrollan teorías que permiten la mejor comprensión del comportamiento humano en contextos de trabajo, serán tomados indistintamente en la práctica organizacional, con la finalidad última de optimizar el ejercicio de la administración en sus funciones variadas, sean las organizaciones públicas o privadas, con fines de lucro o sin ellos, con fines individualistas o comunitarios. Pero para que los psicólogos se desempeñen de forma ética, efectiva y social, y responda a las demandas tanto de las empresas como de sus trabajadores, requieren prepararse y formarse continuamente. Entre los hallazgos logrados en esta revisión, se evidencia que en Colombia la formación de postgrado en temas relativos a la psicología organizacional y del trabajo es baja, lo que plantea una urgencia, una mayor necesidad de profundización y desarrollo de capacidades y sensibilidad para una gestión estratégica y más social, orientada a un mayor bienestar humano, con un enfoque que se dirija más allá de la administración del personal.

¹ Artículo derivado de la investigación denominada *Prácticas profesionales en la educación superior de algunas ciencias sociales: preparación para el acceso y condiciones de la vida laboral en el siglo XXI*, con código 288B-09/14-10, financiada por la Universidad Pontificia Bolivariana.

* Psicóloga, Especialista en Psicología Organizacional, Magíster en Ciencias Sociales, Doctoranda en Psicología. Docente investigadora de la Facultad de Psicología de la Universidad Pontificia Bolivariana. Correo electrónico: alejandra.gomez@upb.edu.co ORCID iD: <http://orcid.org/0000-0002-8179-2411>

Palabras clave:

Administración de personal, comportamiento organizacional, bienestar laboral, organización.

Abstract

This literary review intends to revise some ideas on the origin of organizational and work psychology, its object of study and its job; as well as its contrast with the education provided to Colombian psychologists to answer to the demands of the business sector and the needs of society. Organizational and work psychology is one of the applied fields of psychology, and its beginnings show that it has developed fundamentally as an auxiliary of management. In this sense, psychology as well as other disciplines, offers its explanatory theoretical proposals and methodologies for a better performance of the administration as a discipline. Hence, if the behavioral-cognitive and cultural paradigms develop theories that allow a better understanding of human behavior in working contexts, they are taken indistinctively in the organizational practice; with the final purpose of optimizing the exercise of management in its varied functions, being it in public or private organizations, profit or non-profit, with individual or communitarian purpose. However, for psychologists to perform their jobs ethically, effectively and socially and to answer to the demands both from companies and their employees, they require to be constantly prepared and educated. Among the findings of this revision, it is evident that the graduate education in Colombia in topics referring to organizational and work psychology is scarce and it shows an urgent need for the specialization and development of capabilities and awareness for and strategic and more social performance, focused on a bigger human wellbeing, with a focus beyond human resources administration.

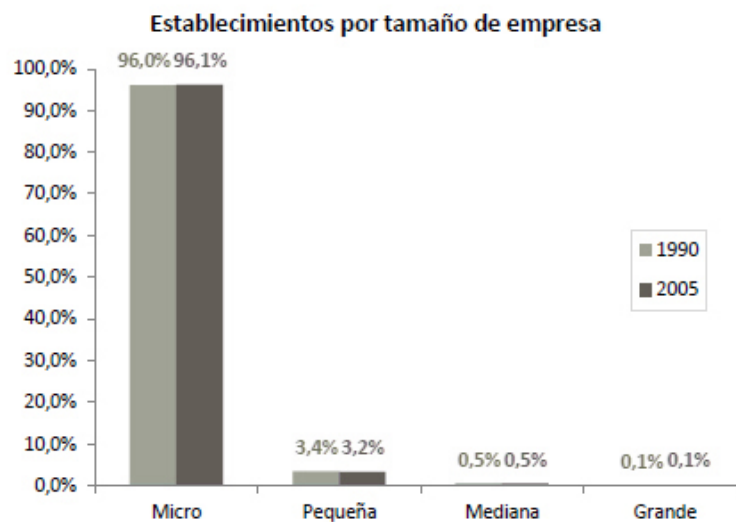
Keywords

Human resources administration, organizational behavior, work wellbeing, organizational.

INTRODUCCIÓN

Uno de los campos de acción de los psicólogos en Colombia, es el relativo a la psicología organizacional y del trabajo. Los psicólogos trabajan como empleados, por cuenta propia o de forma independiente, prestando servicios de asesorías o participando en procesos de selección de personal, capacitación, estudios de comportamiento organizacional, programas de bienestar laboral, compensación e incentivos, gestión de competencias, seguridad y salud en el trabajo, etc.

De igual forma, es necesario señalar que los psicólogos en Colombia, laboran para el sector formal de la economía, en las grandes y medianas empresas, y no en los micros y pequeñas empresas. Cabe decir, que por micro-empresa se entiende aquella que tiene de 0 a 10 empleados, por pequeñas las que poseen de 11 a 50 empleados, por medianas las que cuentan entre 51 a 200 empleados, y por grandes, las que refieren más de 200 empleados (DANE, 2012). Además, con base en datos del censo poblacional de 1990 y 2005, en Colombia priman de forma significativa las micro empresas con 96% y 96,1 %, le siguen las pequeñas empresas con 3,4 % y 3,2%, las medianas con 0,5% y las grandes con 0,1% respectivamente. (DANE, 2012).



Fuente: tomado de DANE (2012, p. 1).

Es preciso agregar que en esta indagación acerca del ejercicio profesional de los psicólogos organizacionales y del trabajo en Colombia, no se encontraron estudios que desde la psicología den cuenta de una injerencia o interés por aportar en el escenario de la representación de los trabajadores, pero sí se encuentra literatura que evidencia el aporte de la psicología a mejorar la productividad y eficiencia de las empresas:

Al ubicarse en el escenario laboral de la empresa con fines de lucro, los psicólogos y psicólogas prácticos han trabajado de modo principal en la solución de problemas que redundan en el logro de las metas de maximización de ganancias y eficiencia en la producción para este tipo de organización. Sin embargo, han sido menos dados a abordar problemas de los sindicatos como sector organizativo. La omisión de los asuntos sindicales de la agenda de la P I/O o su falta de apertura a los planteamientos de los trabajadores organizados en muchos casos ha repercutido en que la relación de la P I/O con los sindicatos sea una muy contradictoria. (García-Ramos, Díaz-Juarbe, Estrada, 2013, p. 155).

Es así que, el papel de la psicología del trabajo y las organizaciones para la representación de los trabajadores no ha sido significativo a la fecha y más bien ha sido inexistente, una falencia que parece que ha sido compartida con otros profesionales. En Colombia los primeros sindicatos surgen a comienzos del siglo XX y para la década de los años sesenta estos lograron una representación del 12,5% de la población trabajadora, después de lo cual disminuyó hasta un 4,6% en el 2005, una tendencia que continua en los actuales momentos. (CUT y CTC, citados por Zúñiga, 2012).

Cabe enfatizar que el aporte que hacen los psicólogos del trabajo y organizacionales es reconocido y valorado en la medida en que contribuye a mejorar los resultados de las organizaciones y el bienestar de los trabajadores que conciben las empresas. Pero incluso ¿qué tan preparados están los psicólogos colombianos para trabajar en este campo? ¿Qué tan críticos y estratégicos pueden ser en estos escenarios para lograr mejoramiento del sistema organizacional y de la vida de las personas que integran las diferentes organizaciones?

Breve historia de la psicología organizacional y del trabajo

Este campo de aplicación de la psicología surge alrededor de finales del siglo XIX y comienzos del XX. En general se considera que empezó en 1903 con el escrito de Walter Dill Scott titulado *The Theory of Adversiting*, o en 1911 cuando escribió *Increasing Human Efficiency in Business* en la que esta psicología fue aplicada a los negocios; también con el escrito de Hugo Münsterberg titulado *Psychology and Industrial Efficiency*, publicado en 1913. En todos ellos se trataron temas como los métodos de selección de personal, los métodos de incremento de la eficiencia en el trabajo y las técnicas para el mercado y la publicidad. Es importante decir que el término “Psicología industrial” fue pocas veces utilizado antes de la Primera Guerra Mundial y fue común denominarla como “Psicología económica”, “Psicología de negocios” y “Psicología del empleo” (Koppes & Pickren, 2007).

Para entonces, la psicología industrial tuvo un gran impacto durante la Primera Guerra Mundial, debido al gran número de soldados que debían ser asignados a varias unidades dentro de las fuerzas armadas, allí los psicólogos fueron pieza clave, pues examinaron a los reclutas y después los remitieron a puestos más adecuados. Las evaluaciones utilizadas para asignar y tomar decisiones en dichas determinaciones se apoyaron en la utilización de los test Army Alfa y Army Beta

(diseñados para dicho propósito) y pruebas de habilidad mental. Como nota importante, John Watson, pionero del conductismo, sirvió con el rango militar de Mayor del ejército de EEUU en la Primera Guerra Mundial y allí desarrolló pruebas motrices y perceptuales para pilotos. De igual forma el psicólogo Henry Gantt incrementó la eficacia en buques de carga, y los esposos Frank Gilbreth y Lillian Moller Gilbreth fueron científicos que trabajaron por mejorar la productividad y reducir la fatiga al realizar estudios sobre los movimientos que realizaban los trabajadores en su oficio, con la finalidad de reducir el número de movimientos a los que realmente eran necesarios (DiClemente y Hantula, 2000).

Fuera de los Estados Unidos la psicología industrial y organizacional prosperó con psicólogos que se ocuparon de estudiar los problemas de la industria como: Jules Suter en Suiza; Bernad Muscio en Australia; Franziska Bayngartern-Tramer, Walter Moede, William Stern, Otto Lipmann y Emil Kraepelin en Alemania; Jean Marie Lahy en Francia; Edward Webster en Canadá y Cyril Burt, Charles Myers y Sir Frederick Bartlett en Gran Bretaña (Vinchur & Koppes, 2007).

En 1924 explica Muchinsky (2007), se empezaron a realizar una serie de experimentos en la fábrica Hawthorne de la Western Electric Company, los cuales se volvieron clásicos para la psicología industrial. El propósito con el que comenzaron las investigaciones fue el de encontrar la relación entre la iluminación y la eficiencia:

Los investigadores instalaron varios conjuntos de luces en talleres donde se producía equipo eléctrico. En algunos casos la luz era intensa, en otros casos estaba reducida al equivalente a la luz de la luna. Para la gran mayoría de los investigadores, la productividad parecía no tener relación con el nivel de iluminación. La productividad de los trabajadores aumentó, ya fuera que la iluminación se disminuyera, se aumentara o se mantuviera constante. Los resultados del estudio fueron tan extraños que los investigadores plantearon la hipótesis de que algunos otros factores debían ser responsables del aumento en la productividad. (Muchinsky, 2007, p. 12).

Los estudios Hawthorne permitieron reconocer una variedad amplia de comportamientos humanos en el lugar de trabajo, de los cuales antes no se tenía conciencia. Estos estudios evidenciaron la existencia de grupos informales, sus formas particulares de control sobre la producción y la importancia que tienen las actitudes de los trabajadores, además de la valoración que se le da a los supervisores más tolerantes y flexibles, así como la necesidad de dar un trato a los trabajadores como personas, más que como solo capital humano de trabajo. Dichos estudios propiciaron nuevos interrogantes y llevaron a la psicología industrial por otros caminos de investigación y comprensión del comportamiento humano en las organizaciones de trabajo (Muchinsky, 2007).

Como consecuencia de los resultados obtenidos en el experimento de Hawthorne surgió en los Estados Unidos la teoría de las relaciones humanas, denominada escuela humanística de la administración, y que fue desarrollada por Elton Mayo y sus colaboradores. Blanch, Espuny, Gala y Martín (2003), explican que estos experimentos tenían por propósito superar las dificultades de rechazo de los trabajadores a la organización taylorista, así como obtener mejoras en la producti-

vidad. García-Ramos (2002), dice que los estudios de Hawthorne dieron al movimiento de Relaciones Humanas la forma de hacerse necesario para los empresarios, por su nueva base científica y objetiva, al tratar los asuntos humanos en el escenario administrativo:

Los investigadores científicos habían demostrado su habilidad para manejar la resistencia de los trabajadores, prevenir la “inadaptación”, desacreditar a los empleados inconformes categorizándolos como inadaptados, y controlar de forma sutil el trabajo. Cuando los Experimentos Hawthorne terminaron en 1933, sus resultados ya se conocían entre los gerentes de personal y los científicos sociales de América del Norte y Europa. Los Trabajos Hawthorne culminaron en 1939 y se publicaron un sinnúmero de artículos y libros. A través de éstos se ha afirmado de modo consecuente que la nueva filosofía y práctica de la gerencia industrial tiene una base científica y objetiva. (p. 9).

Durante la Segunda Guerra Mundial, en 1944, la American Psychological Association- APA reconoce el carácter científico de la psicología industrial y crea la División 14 de Psicología Industrial y de los negocios, que más adelante, en 1970, cambia de nombre por División de Psicología Industrial y Organizacional. Igualmente en la APA se genera el primer código de ética que plantea unos principios fundamentales: “competencia, integridad, responsabilidad profesional y científica, respeto por la dignidad y los derechos de la gente, preocupación por el bienestar de los demás y responsabilidad social, atinentes por completo al ejercicio de la psicología organizacional en particular.” (Enciso Forero y Perilla Toro, 2004, p. 6).

Después de los años 60 se dio paso a cambios en la legislación de los derechos civiles en Estados Unidos, en los que los profesionales de recursos humanos tenían la obligación de dar un trato igual a todas las personas en los procesos de selección, y no discriminar a las minorías (Muchinsky, 2007).

La historia de la psicología industrial y organizacional es variada y surgió de la confluencia de varias fuerzas, se desarrolló y creció durante conflictos globales, como fueron las Primera y Segunda Guerras Mundiales, y la lucha por los derechos civiles de las minorías en EEUU. Es de señalar que esta psicología aplicada ha estado sometida a los cambios y ciclos de interés de la actividad económica, un ejemplo de esto fue la Gran Depresión, en la década de los treinta, en la que se desarrolló la asesoría de personal al interior de las organizaciones.

En la Figura 1 se pueden apreciar los eventos fundamentales sobre los cuales se fue constituyendo la Psicología industrial que posteriormente se entiende como Psicología organizacional y del trabajo.

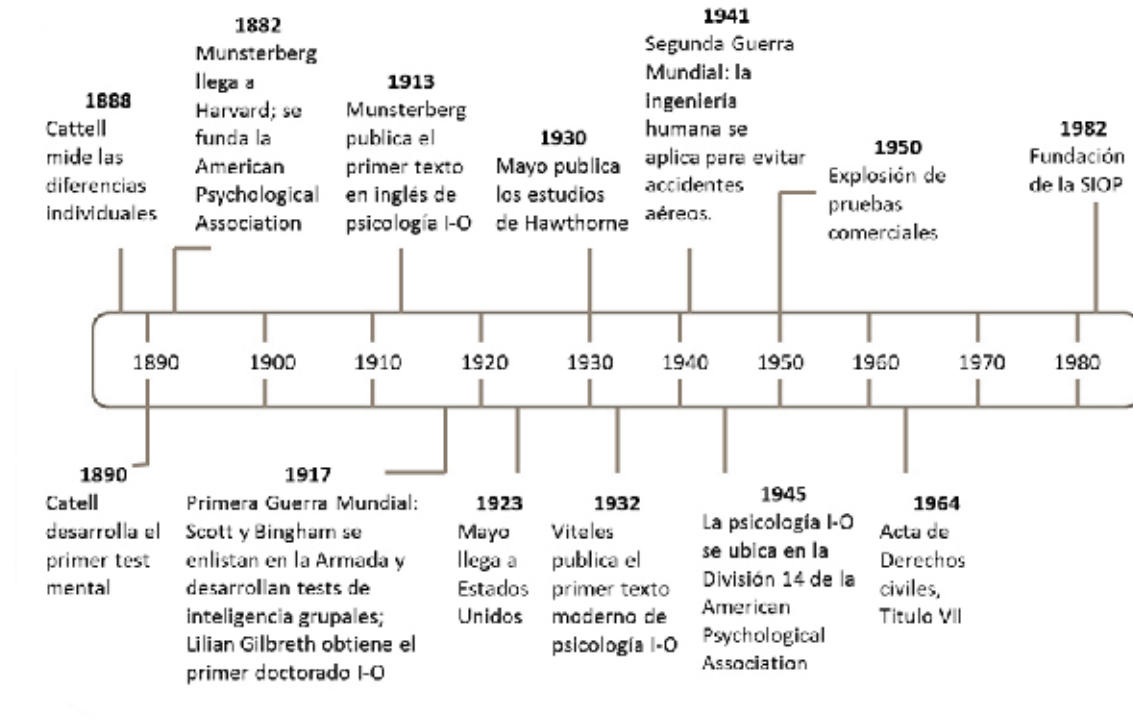


Figura 1. Fechas importantes en la evolución de la psicología industrial y organizacional. Referenciada en Landy y Conte (2005, p. 12).

En Norteamérica (Martínez y Castañeda, 2006) existe una clasificación que agrupa tres disciplinas: psicología del personal, psicología organizacional y psicología de los factores humanos, establecida en una división de la APA llamada SIOP (Sociedad de Psicología Industrial y Organizacional). Según esta clasificación, la psicología del personal se dedica a temas como selección, capacitación, desarrollo y evaluación del desempeño, la psicología organizacional realiza estudios del contexto social del trabajo con temas como motivación, satisfacción en el trabajo y liderazgo, y finalmente, la psicología de los factores humanos estudia los aspectos cognitivos y fisiológicos del desempeño de los trabajadores.

En la Tabla 1, se presentan los campos principales de la psicología industrial y organizacional concebidos en Norteamérica, en la clasificación establecida en la SIOP, división de la APA.

Tabla 1. Campos principales de la psicología I/O

Campos	Consiste en:
Psicología de personal	<p>Esta psicología se realiza en áreas como análisis de puestos, reclutamiento, selección de empleados, determinación de salarios, capacitación y evaluación del desempeño:</p> <p>Se eligen pruebas existentes y crean nuevas para hacer selección de personal y ascenderlo. Evalúan dichas pruebas para garantizar su validez e imparcialidad.</p> <p>Se analizan los trabajos para obtener una imagen de lo que hace cada empleado y designan valores monetarios para cada posición. Después de construir las descripciones de puestos construyen los instrumentos de valoración del desempeño.</p> <p>Se examinan métodos para capacitar y desarrollar a los empleados.</p>
Psicología organizacional	<p>Los psicólogos se ocupan de los temas de liderazgo, satisfacción laboral, motivación del empleado, comunicación, manejo del conflicto, cambio organizacional y procesos de grupo al interior de una organización. Para ello hacen uso de encuestas de actitudes de los empleados.</p> <p>Los psicólogos desempeñan funciones de consultoría y realizan recomendaciones en áreas problemáticas que son susceptibles de mejoramiento.</p> <p>Los psicólogos implementan programas designados para mejorar el desempeño del empleado, ejemplo: construcción de equipos, reestructuración, empoderamiento a los empleados.</p>
Ergonomía/factores humanos	<p>Los psicólogos en estas áreas se concentran en el diseño del área de trabajo, la interacción humano-máquina, ergonomía, y estrés y fatiga física. Frecuentemente trabajan con ingenieros y otros profesionales para lograr puestos de trabajo más eficientes y seguros.</p>

Fuente: elaboración y adaptación propia a partir de la revisión de *Psicología industrial y organizacional* de Michael Aamodt (2010, p. 4).

Sobre la definición y objeto de estudio de la Psicología Organizacional y del Trabajo

Entre las varias definiciones, se pueden encontrar explicaciones que hacen énfasis en paradigmas cognitivo-conductuales o en los culturalistas, que desarrollan teorías que permiten la comprensión del comportamiento humano. Zepeda (1999) define a la psicología organizacional como la rama de la psicología que se dedica al estudio de los fenómenos psicológicos individuales al interior de las organizaciones y a través de las formas que los procesos organizacionales ejercen su impacto en las personas. Esto se complementa con la conceptualización de Dunnette y Kirchner (2005) que consideran que la psicología de la organización es el estudio de la organización, los procesos que tiene en su interior y las relaciones que establece con las personas que pertenecen a la misma. Agregan que esta definición obliga a los psicólogos a estudiar las áreas de conflicto potencial entre las personalidades de los trabajadores como las demandas que hace la organización sobre ellos. Por su parte, Mastretta (2006) define la psicología del trabajo como un campo de estudio de la actitud, los procesos mentales, el comportamiento y la cognición, aplicados a la interacción humana en las actividades productivas.

En la Tabla 2, se presentan algunos términos que son usados para referirse a temas relativos a la psicología aplicada en contextos del trabajo (Furnham, 2001).

Tabla 2. Terminología relacionada con psicología del trabajo y de las organizaciones

Denominación	Diferencias terminológicas
Psicología aplicada	Contrasta con psicología básica y abarca toda la psicología que pretende la aplicación directa de la teoría a los métodos de la investigación psicológica.
Psicología de los negocios	Un término utilizado por consultores y científicos de la administración para referirse a los problemas de la administración cotidiana. Cada vez es más aceptado y puede usarse como sinónimo de psicología organizacional. Es posible que los críticos argumenten que la psicología de los negocios muchas veces asume la perspectiva de la gerencia y no la de los trabajadores.
Psicología industrial	Uno de los primeros términos utilizados en esta área para presentar los intereses de los especialistas en psicología aplicada, a quienes les interesaban los factores ambientales y físicos en el trabajo, la ergonomía y los grupos humanos.
Psicología industrial y organizacional	Es un término utilizado en Estados Unidos de América para incluir los viejos intereses de la psicología industrial y los más recientes de los psicólogos organizacionales. Sigue siendo sinónimo de psicología organizacional.
Psicología ocupacional	Un término de origen británico que se refiere al área de investigación organizacional e industrial.
Comportamiento organizacional	Término empleado para referirse a un área multidisciplinaria con teorías y metodologías tomadas de la ciencia de la administración, la psicología y la sociología. En Gran Bretaña y Europa, tal vez los sociólogos sean mayoría en esta área, mientras que en Estados Unidos de América son los psicólogos.
Psicología organizacional	Término más difundido que incluye todo el concepto de la psicología del trabajo y la mayor parte de los aspectos del comportamiento en el trabajo. Sin embargo, quienes no son psicólogos se oponen al "epíteto de psicología" y, por tanto, prefieren el vocablo comportamiento.
Psicología vocacional	Término utilizado para referirse a un área específica de investigación, interesada por la "adecuación" de las características de los individuos y los requerimientos del puesto, así como las diferencias entre las personas en distintas vocaciones.
Psicología del trabajo	Es un término relativamente nuevo, utilizado primordialmente por psicólogos europeos para referirse a la psicología en los negocios, industrial, ocupacional, organizacional y vocacional.

Fuente: adaptado de Furnham (2001, p. 9). Entre los términos utilizados para definir el uso de la psicología en contextos de trabajo, presentados en la Tabla 2, cabe resaltar el uso de términos como psicología industrial, del trabajo, organizacional, ocupacional, vocacional, y de negocios.

Sobre el objetivo de la psicología organizacional, Aamodt (2010) expresa que, aun cuando se busca que la psicología aumente la productividad de las organizaciones y el bienestar de los trabajadores, existen dos perspectivas para lograrlo. La primera es la industrial, que se enfoca en la dirección hacia las competencias necesarias para realizar el trabajo, contar con trabajadores que tengan tales competencias y aumentarlas con capacitación. La segunda perspectiva es la organizacional, que crea una estructura y una cultura que motivará a los trabajadores a desempeñarse eficazmente, les dará la información necesaria para hacer su trabajo y les proporcionará condiciones seguras y que propicien un ambiente de trabajo agradable y satisfactorio. Dunnette y Kirchner (2005) dicen que "un objetivo básico de la psicología en la industria es introducir el método

científico como base de las decisiones que envuelven la conducta humana, o en la utilización de recursos humanos” (p. 20). A continuación se presenta en la Tabla 3, las áreas de decisión que estos autores proponen para la investigación psicológica en el escenario laboral.

Tabla 3. Áreas de decisión y actividades de investigación psicológica en el escenario laboral.

Áreas de decisión	Actividades de investigación psicológica
I. Decisiones basadas en los requerimientos institucionales	A. Selección de personal B. Adiestramiento y desarrollo de personal C. Orientación de personal
II. Decisiones basadas o modificadas por las características individuales	A. Ingeniería psicológica B. Motivación humana C. Psicología de la organización
III. Decisiones basadas en las percepciones e influencias de grupo	A. Comunicaciones industriales y relaciones sindicato-patronales B. Psicología del consumidor y encuestas de investigación

Fuente: elaboración propia. Adaptado de Dunnette y Kirchner (2005, p. 19).

Ya decía Schneider (1987) que son las personas y sus atributos las que determinan el comportamiento organizacional más que la tecnología y la estructura misma de la organización:

My main thesis is that the attributes of people, not the nature of the external environment, or organizational technology, or organizational structure, are the fundamental determinants of organizational behavior. (p. 437).

Al pensar la relación de la psicología aplicada con el escenario laboral, con sus campos de acción y sus variadas denominaciones, Pulido Martínez (2009) señala que todas corresponden al conocimiento psicológico, así haya una cierta fragmentación, se comparte un interés pragmático que busca soluciones a los problemas que se generan con la fuerza de trabajo, indica que al hablar de la relación que la psicología ha establecido con el contexto laboral se ha incluido en ella la psicología industrial, organizacional, ocupacional, del trabajo, conducta organizacional y psicología social de las organizaciones. Ahora bien, complementa Rentería Pérez (2009) que en las últimas dos décadas se han dado una serie de transformaciones en las organizaciones y en las relaciones de trabajo, que hacen que la psicología organizacional explicita su relación con la psicología del trabajo, y en otros temas de igual importancia, tales como: el desarrollo, la supervivencia y la efectividad de las organizaciones, y especialmente en lo que atañe a las formas de trabajar y a las relaciones de las personas con su trabajo.

El rol de la psicología al servicio de la administración hace más complejo el papel de la psicología organizacional en el contexto del trabajo, porque es innegable la dificultad ante la pregunta que surge de ¿A quién beneficia el saber de la psicología en las organizaciones? ¿Sobre qué paradigmas se forma a los psicólogos en sus prácticas sociales y técnicas? ¿Cuál es el encargo social del psicólogo en las organizaciones en una sociedad capitalista industrial o postindustrial?

La interdependencia entre la psicología organizacional y del trabajo con el modelo de industrialización y las teorías administrativas, en función de contribuir con la producción de conocimiento y la creación de metodologías para el estudio del trabajo en la era industrial, ha recibido la crítica de estar aliada con las teorías gerenciales y con el capital empresarial más que con las necesidades de los mismos trabajadores (Enríquez Martínez y Castañeda, 2006). Es por esto que dicha psicología tiene el reto de revisar sus conceptos, sus teorías y métodos para que replantee sus compromisos con los problemas actuales de la sociedad y de las personas.

El actual escenario global, neoliberal y competitivo ha generado transformaciones laborales de flexibilidad y desprotección, en los que hay una mayor incertidumbre, precarización, individualización, desregulación, pérdida de representación laboral, etc. (Gómez Vélez, 2012), por lo que no se les garantiza a los trabajadores vínculos que favorezcan su bienestar y desarrollo. Ante estas nuevas o más radicales realidades, el papel y formación del psicólogo organizacional y del trabajo requiere ser revisado de forma crítica.

Dado este escenario, los psicólogos están ante un dilema más evidente, pues se observa una mayor precarización y sufrimiento generado en el escenario de flexibilidad laboral, del cual participan activamente los profesionales, entre ellos, los psicólogos. Dicho dilema se vuelve, además de profesional, personal y ético, porque la formación como psicólogo se sustenta en un encargo social para la sociedad y sus individuos, dirigido a aliviar el sufrimiento humano y fortalecer las posibilidades de una vida digna, más allá del compromiso que se adquiriera con alguna organización particular, que paga por el saber psicológico en función principalmente de los intereses de su economía. Pero entonces ¿por qué los psicólogos participan sin cuestionar o resistirse a estas prácticas?

Schein (2015) al hacer una revisión de la evolución de la psicología organizacional desde 1965 a la fecha, recuerda que lo que él consideraba relevante en la década de los sesenta sigue siendo fundamental hoy, y enfatiza que la psicología debe tener un enfoque de eficacia de la organización articulado a una autentica comunicación, a flexibilidad mutua, a la creatividad y a un verdadero compromiso psicológico:

I have tried to argue for an approach to organizational effectiveness which hinges upon good communication, flexibility, creativity, and genuine psychological commitment. These conditions are to be obtained by (1) recruitment, selection, and training practices which stimulate rather than demean people; (2) more realistic psychological relationships based on a more realistic psychological contract; (3) more effective group action; and (4) better leadership in the sense of goal setting and value-definition. The argument is not based on the assumption that this would be nice for people or make them feel better. Rather, the argument is that systems work better if their parts are in good communication with each other, are committed, and are creative and flexible. (Schein, cited by Schein, 2015).

Se trata entonces, de lograr los resultados para la organización reconociendo el papel y las necesidades de las personas, pero más que en un lugar de subordinación en un lugar de interdependencia.

Sobre las competencias que requiere un psicólogo organizacional y del trabajo en el actual contexto, Handler (2014) se refiere fundamentalmente a ocho: espíritu colaborativo; mentalidad multidisciplinaria; mentalidad abierta; aquiescencia; sentido de urgencia; prospección e incorporación de la tecnología; humanismo; y colectivismo (como comprensión de la interdependencia).

Finalmente, cabe decir que lo que le va a dar legitimidad al quehacer del psicólogo del trabajo y de las organizaciones va a ser su base científica y la práctica profesional fundamentada en los principios éticos profesionales (Salgado y Peiró, 2008).

La psicología en Colombia

El Colegio Colombiano de Psicólogos estima que desde el egreso de la primera generación de psicólogos en 1953, se han graduado cerca de 60.000 psicólogos. Tomando en cuenta la tendencia de graduación y los índices de mortalidad y jubilación, afirman que para en el año 2010 cerca de 45.000 profesionales, se mantendrían activos laboralmente. En este orden de ideas, el Colegio opina que la población de psicólogos de Colombia representaba para el 2010 cerca del 0,10% de la población total, estimada en 45'509.584 personas (DANE citado por Ocampo, Suárez, Fonseca y Aguirre, 2012). Es decir que aproximadamente “una de cada mil personas en Colombia tendría titulación en psicología” (Ocampo et al, 2012, p. 47).

En la Tabla 4 se pueden apreciar los datos sobre profesionales graduados en psicología en el periodo 2001-2009, para un total de 41.809, con un 3,10% del total de profesionales graduados en Colombia.

Tabla 4. Total egresados de educación superior en Colombia

Período 2001-2009		
Total de egresados	1.361.348	100%
Ciencias Sociales y Humanas	252.116	18,60%
Psicología	41.809	3,10%
Ciencias de la Salud	123.180	9%

Fuente: Sánchez (2011, p. 4).

Con relación a las zonas geográficas que forman profesionales en psicología, en el periodo 2001-2009, se pueden apreciar en la Tabla 5 los departamentos con mayor número de psicólogos egresados: Bogotá (Distrito Capital) con 19.482, le sigue Antioquia con 5.365, continúa la zona Atlántica con 5.217 y Valle del Cauca con 4.591.

Tabla 5. Zona geográfica de los egresados de Instituciones de Educación Superior que enseñan Psicología 2001-2009

Zona	Total	%	Oficial	Privada
Antioquia	5.365	12%	21%	79%
Atlántica	5.217	12%	8%	92%
Bogotá D.C.	19.482	46%	42%	58%
Central	2.439	5%	25%	75%
Oriental	3.918	9%	34%	66%
Orinoquia–Amazonia	46	0%	100%	0%
Pacífica	751	1%	38%	62%
Valle	4.591	11%	15%	85%
Total	41.809	100%	30%	70%

Fuente: Sánchez (2011, p. 6).

De otro lado, es importante observar en la Tabla 6 que el nivel de formación que han logrado los psicólogos colombianos del 2001 al 2009, para desempeñarse en los diversos campos ocupacionales, es precario con relación a la formación de posgrado. Tienen especialización el 18%, maestría el 2%, doctorado el 0,05% de un total de 38.651 graduados.

Tabla 6. Nivel de formación 2001–2009

Nivel de formación	Egresados Psicología	% Psicología	% total egresados	% egresados Ciencias Sociales y Humanas
Pregrado	38.651	92,40%	80%	76%
Especialización	2.631	6,30%	18%	22%
Maestría	526	1,30%	2%	2%
Doctorado	1	0,00%	0,05%	0,04%

Fuente: Sánchez (2011, p. 9).

La psicología organizacional y del trabajo en Colombia

El ejercicio de la psicología industrial y organizacional en Colombia se dio desde el comienzo mismo de la psicología con actividades de selección de estudiantes para las universidades que en corto tiempo fueron aplicadas en el sector productivo para selección de personal:

El 20 de Noviembre de 1947 el Consejo Superior de la Universidad Nacional de Colombia en Bogotá, creó el Instituto de Psicología Aplicada, una de cuyas funciones era la formación de psicólogos. Esta fecha es el hito histórico que marca el inicio institucional de la psicología colombiana y específicamente de la formación de profesionales de la psicología... La primera directora del Instituto fue la psicóloga española Mercedes Rodrigo Bellido quien trabajaba desde agosto de 1939 en la Universidad Nacional como directora de una sección de Psicotecnia que tenía como principal misión la selección de aspirantes a distintas carreras de la Universidad, labor que fuera luego extendida a algunas empresas estatales y privadas y a instituciones educativas tanto en el campo de la selección de personal, como en el campo de la orientación profesional. (Peña-Correal, 2007, p. 675).

Actualmente en Colombia, la psicología organizacional (Enciso Forero y Perilla Toro, 2004) es “ejercida ‘desde el interior’ de las organizaciones, se desdibuja debido a las particularidades y demandas del mundo empresarial” (p. 8). La psicología organizacional en el contexto colombiano se circunscribe al campo de la administración de los recursos humanos, en el cual también intervienen otras disciplinas como la ingeniería industrial, la administración de empresas, el derecho, etc., es decir, que también estas disciplinas intervienen en las áreas de gestión de las personas, y el rol del psicólogo se equipara al de un gestor administrativo con conocimientos y competencias multidisciplinarias.

Colombia, como un país en desarrollo, está en un nivel básico de modernización socio-emprendarial, en el que la gran mayoría de empresas opera con base en el logro de una máxima producción a mínimos costos en todos los factores, incluyendo el humano (Enciso Forero y Perilla Toro, 2004).

La formación de los psicólogos organizacionales en Colombia (Gómez, Rodríguez y Quevedo, 2009), se ha enfocado hacia la administración de recursos humanos, el diseño e implementación de procesos administrativos relativos a esta área, más que a la comprensión de lo que determina el comportamiento en el trabajo; esto ha significado una ausencia de desarrollo en modelos de diagnóstico e intervención para acercarse de forma integrada y consistente al comportamiento de las personas en el trabajo y en las organizaciones.

Es importante agregar que en Colombia, la psicología organizacional y del trabajo, es un campo de aplicación y ejercicio de la psicología, en el que los psicólogos una vez terminan sus estudios de pregrado, obtienen empleos o trabajos externalizados, en los que desempeñan actividades para las organizaciones, sean o no entidades de lucro. Dichas actividades hacen parte de proyectos y estrategias que buscan la productividad, el rendimiento, el posicionamiento, la sobrevivencia y las utilidades de las mismas. Estas actividades hacen parte de los procesos de selección de personal, capacitación, gestión del desempeño, diseño de programas de bienestar laboral, diseño y ejecución de diagnósticos de clima organizacional, negociaciones con sindicatos, apoyo en seguridad y salud del trabajo, etc. Igualmente es frecuente que estudiantes de los últimos semestres de formación en pregrado en psicología, realicen sus prácticas profesionales en departamentos de gestión humana o similar, como apoyo a dichos procesos en las organizaciones.

Cabe señalar entonces, que el psicólogo realiza actividades que tienen por finalidad última la de mejorar al sector productivo, y si esto significa dar un mejor trato al personal a través de programas de bienestar laboral e incentivos, esto es lo que se hace, siempre y cuando se garantice el logro de resultados a las organizaciones; ese, se podría decir, es el encargo capital de dichos profesionales.

En la tabla 7, se aprecian datos que permiten observar los campos ocupacionales en los que se desempeñan los psicólogos en el escenario laboral. En la tabla 7 se observa que puntúa la psicología organizacional y del trabajo con 30,6%, después le sigue la psicología clínica con 20,5%, seguido de psicología educativa con 15,9%; continúan la psicología social, ambiental y comunitaria con 14,7%, y las demás en menores proporciones.

Tabla 7. Áreas disciplinares o aplicadas de la psicología en las que se desempeñan los profesionales en ejercicio

Áreas de desempeño profesional	% Total
Psicología de las organizaciones y del trabajo	30,6
Psicología clínica	20,5
Psicología educativa	15,9
Psicología social, ambiental y comunitaria	14,7
Otra	8,4
Psicología de la infancia y adolescencia	8
Psicología de la salud	5,7
Evaluación, medición y estadística aplicada	2,7
Psicología jurídica	2,6
Procesos psicológicos básicos	2,5
Análisis de la conducta	2,4
Psicología del consumidor	2,3
Neurociencia y psico-biología	2
Psicología del adulto y el envejecimiento	0,5
Psicología del deporte y el ejercicio	0,4
Psicología de la sexualidad	0,4
Bioética y deontología psicológica	0,2

Fuente: adaptado de *Condiciones sociodemográficas, educativas, laborales y salariales del psicólogo colombiano* (2012). Es de señalar que estos datos se obtuvieron de la encuesta aplicada a 4.576 psicólogos de los cuales se encontraban ejerciendo la psicología 64,3% (Sierra y Fonseca, 2012, p. 93).

Para contrastar con los datos que se vienen revisando, en la Tabla 8, se observa que tanto el área de conocimiento como el campo ocupacional de mayores estudios de posgrado es el de la psicología organizacional, constituidos por posgrados en psicología organizacional, gerencia del recurso humano o talento humano y similar. Cabe señalar que aun así, la cobertura es precaria para las exigencias técnicas y sociales que amerita el ejercicio profesional laboral.

Tabla 8. Principales áreas de estudio en los que se cursan los estudios de posgrado en psicología

Área (Maestrías y Especializaciones)	%
Psicología organizacional, gerencia de recursos o talento humano	10,2
Psicología clínica	6,1
Maestría en Psicología	4,2
Salud ocupacional/gerencia en salud ocupacional	3,9
Psicología jurídica	3
Psicología educativa, pedagogía del aprendizaje autónomo	2
Docencia universitaria	1,5
Psicología del consumidor	0,7

Fuente: Tomado de *Condiciones sociodemográficas, educativas, laborales y salariales del psicólogo colombiano*, de los datos de la encuesta aplicada a 4.576 psicólogos para realizar el estudio (Organista y Garzón, 2012, p. 80).

Se aprecia en la Tabla 8 que es la psicología organizacional (10,2%), con sus áreas relacionadas como salud ocupacional (con un 3,9%) y psicología del consumidor (0,7%), la que abarca el mayor porcentaje de estudios de posgrado. Otra área de significativa demanda es la psicología clínica (6,1%) y los títulos de Maestría en Psicología (4,2%) que no muestran el campo de especialización particular. La psicología jurídica ocupa un 3% seguida de psicología educativa, con un 2%.

Con relación a la formación específica en Psicología Organizacional brindada por programas de Psicología en Colombia, se encuentran seis posgrados. Del total de programas, cuatro están en la ciudad de Medellín, una especialización en la Universidad de Antioquia, dos especializaciones (una presencial y otra virtual) y una maestría en la Universidad de San Buenaventura; una especialización en la Universidad del Bosque de Bogotá, y otra más en el Valle del Cauca en la Pontificia Universidad Javeriana de Cali. En cuanto a formación doctoral en psicología del trabajo y de las organizaciones o sobre temas relacionados actualmente no existe en Colombia (ASCOFAPSI, s.f.a).

También es importante mencionar, que los programas de administración de las universidades, ofrecen formación para los profesionales que se desempeñan en las áreas de gestión humana, entre los que están psicólogos, y tal formación cuenta preferentemente con la perspectiva de la gerencia o el *management*.

Con relación a la formación que dichos psicólogos y otros profesionales reciben en las instituciones educativas colombianas, se encuentra una formación, tanto en pregrado como en posgrado, orientada al desarrollo de competencias técnicas en gestión de las personas y la administración de su talento, para la ejecución, diseño y seguimiento a dichos procesos. Lo que estaría en cuestión y análisis acá, es si dicha formación logra llevar a los psicólogos a vislumbrar la organización como una unidad social que está integrada a una sociedad mayor, que es compleja y cambiante.

Ambas miradas son importantes, tanto la administrativa como la psicológica, pero ante una observación desprevenida se podría decir que la primera es la que se privilegia. La primera perspectiva es importante porque se ocupa de contribuir a la sobrevivencia de las organizaciones, su utilidad y crecimiento, lo que es necesario en el actual sistema capitalista y como fuente de empleo, de productos y servicios. La segunda perspectiva, la de concebir a las organizaciones como unidades sociales que constituyen a las sociedades para hacerlas viables y duraderas, respondiendo a las necesidades no sólo económicas sino también de salud, educación, recreación, estado ambiental, etc. de sus pobladores. En la administrativa, la vida está en función del trabajo; en la psicológica, el trabajo se presenta como un medio para construir la vida.

La formación de los psicólogos correspondería a forjar egresados capaces de enfrentar y resolver los problemas conductuales de la población y no de convertirse en medios para fortalecer grupos de poder o justificar prácticas que pueden ser deshumanizantes. De igual forma, los psicólogos requieren contar con herramientas que les permitan obtener un empleo digno y alejado de prácticas pseudocientíficas, además de reconocer que la psicología es una sola disciplina con varios campos de aplicación, en la que la psicología organizacional enfrenta las mismas exigencias (Aguilar-Morales y Vargas-Mendoza, 2009).

La psicología organizacional se alimenta de las ciencias sociales, políticas y administrativas, y estas son parte de su marco de referencia, más no su naturaleza. La mayoría de psicólogos que se desempeña en organizaciones están de acuerdo con esto, no obstante, señalan que desde la formación de profesionales en Colombia, en el último año de estudios, cuando presentan el examen de Estado, muestran deficiencias en el conocimiento de los modelos administrativos y los tipos de contratos que se utilizan en el país (Enciso Forero y Perilla Toro, 2004).

La Asociación Colombiana de Facultades de Psicología ASCOFAPSI, ha promovido la creación de la red de investigadores en psicología organizacional y del trabajo, la cual nació en la Universidad del Valle. A continuación se presentan en la Tabla 9 los núcleos de investigación en Psicología Organizacional y del Trabajo propuestos por la Red, en tres categorías o núcleos temáticos generales, de acuerdo a los diferentes temas de investigación de los grupos de investigación.

Tabla 9. Núcleos de Investigación en Psicología organizacional y del trabajo–POT en Colombia

Trabajo -Calidad de Vida Laboral	Relación Hombre -Trabajo	Aprendizaje y Cambio Organizacional
1. Responsabilidad social	1. Significado y representación social del trabajo	1. Aprendizaje organizacional y gestión del conocimiento
2. Acoso laboral	2. Desarrollo de competencias	2. Cultura organizacional
3. Motivación y productividad	3. Nuevas formas de acceso al trabajo	3. Grupos y equipos de trabajo
4. Frustración laboral		4. Ética y valores
5. Salud laboral		5. Crisis organizacional
6. Riesgos psicosociales		
7. Empresa saludable		

Fuente: Enríquez Martínez y Castañeda Z. (2006, p. 82).

También es importante conocer que en Colombia existen 25 grupos de investigación en las Facultades de Psicología relacionados con los temas de psicología organizacional y del trabajo, según el sistema Colciencias. Dichos grupos se presentan en la Tabla 10. Cabe señalar que aunque en el nombre de los grupos no se identifica la psicología organizacional y del trabajo, se identifican temas de interés en sus líneas de investigación.

Tabla 10. Grupos de Investigación con temas relativos a la psicología organizacional y del trabajo, en Colombia

N°	Nombre del grupo	Institución principal	Año de creación
1	Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional	CINCEL–Medellín	1981
2	Psicología del consumidor	Fundación Universitaria Konrad Lorenz–Bogotá	1993
3	Estrés y salud	Universidad de los Andes–Bogotá	1996
4	Psicología organizacional y del trabajo	Universidad del Valle–Cali	1997
5	Grupo de Investigación en Psicología: sujeto, sociedad y trabajo	Universidad Pontificia Bolivariana–Medellín	1997
6	Ser humano y trabajo	Universidad de Antioquia–Medellín	1999
7	Estéticas urbanas y socialidades	Universidad de San Buenaventura–Cali	2000
8	Gerencia del talento humano	Universidad de Manizales–Manizales	2000
9	Estudios críticos de las organizaciones y el trabajo	Pontificia Universidad Javeriana–Bogotá	2000
10	Cultura y cambio organizacional	Universidad Nacional de Colombia–Bogotá	2001
11	E. C. Estudios en Ciencias del Comportamiento	Universidad de los Andes–Bogotá	2002
12	Psicología organizacional	Universidad Católica de Colombia–Bogotá	2002
13	Procesos cognoscitivos	Universidad Antonio Nariño–Bogotá	2002
14	Psicología, ética y cultura	Universidad de la Sabana, Chía–Bogotá	2002
15	Medición y evaluación psicológica	Pontificia Universidad Javeriana–Cali	2003
16	Productividad y competitividad	Universidad Pontificia Bolivariana–Bucaramanga	2003
17	El método analítico y sus aplicaciones en las Ciencias Sociales y Humanas	Universidad de Antioquia–Medellín	2004
18	Desarrollo psicoafectivo	Universidad Cooperativa de Colombia–Santa Marta	2004
19	GESS	Universidad de Ibagué–Ibagué	2004
20	Psicología circunvalar	Universidad Antonio Nariño–Bogotá	2004
21	Psicosaberes	Universidad Cooperativa de Colombia–Neiva	2005
22	Salud, trabajo y calidad de vida–SATRACAVI	Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia –UPTC– Tunja	2005
23	PSICORG	Universidad de San Buenaventura–Medellín	2006
24	Orientación educativa, vocacional y ocupacional–GIOEVO	Universidad Francisco de Paula Santander–Cúcuta	2008
25	Sinapsis	Universidad Nacional Abierta y a Distancia –Unad–Yopal	2010

Fuente: adaptado del Observatorio de la Calidad en la Educación Superior en Psicología en Colombia. ASCOFAPSI (s.f.b).

Las líneas de investigación consignadas en la Tabla 10 permiten apreciar una mayor identificación de las temáticas frecuentemente estudiadas, tales como: cultura, clima organizacional, liderazgo, psicología del consumidor, desempeño, aspectos psicosociales del trabajo, roles laborales, desarrollo organizacional, el trabajo, etc.

Gómez et al. (2009) señalan que si bien la psicología industrial, posteriormente denominada organizacional, desde que inició hasta el día de hoy, ha sufrido grandes cambios que le permiten ampliar su campo de acción y aplicación, convirtiéndose en una rama de la psicología general, está obligada a que su enseñanza en las universidades posibilite el desarrollo de capacidades y competencias que viabilicen la inserción de los psicólogos al mercado laboral y que le permitan realizar análisis críticos de los diferentes escenarios organizacionales, con el fin de hacer las adecuaciones y propiciar las transformaciones de acuerdo con su formación y con las necesidades de la organización.

Es fundamental añadir que las necesidades de los individuos como trabajadores y como integrantes de una comunidad y sociedad mayor, son también, en la práctica profesional de los psicólogos aplicados al campo organizacional y del trabajo, un foco vital de acción que responde al objeto mismo de la psicología, de la cual parte.

CONCLUSIONES

La formación de postgrado en psicología en Colombia es baja, así como en el campo organizacional y del trabajo, lo que deja a los psicólogos con una formación precaria para responder a las necesidades y exigencias de cada uno de los campos de aplicación. Esta debilidad favorece un escenario de mayor obediencia incuestionable y pocos argumentos para soluciones de mayor profundidad y análisis de las problemáticas y necesidades del campo de acción.

En ese sentido, los programas de psicología deben favorecer el desarrollo de capacidades y competencias que permitan a los profesionales realizar análisis críticos en el campo ocupacional y en el organizacional, con una perspectiva más psicológica que preferentemente administrativa.

En Colombia es indispensable un trabajo mancomunado, crítico y reflexivo en el campo de aplicación de la psicología del trabajo y de las organizaciones, desde las universidades y asociaciones de psicólogos, para hacer más contundente el quehacer y la razón de ser de la psicología.

Es importante resaltar que en Colombia existen grupos de investigación en las Facultades de Psicología, que tienen líneas de investigación relacionados con los temas de psicología organizacional y del trabajo, que aportan a la discusión y al estudio de la realidad colombiana. Esto sumado a la propuesta de la Asociación Colombiana de Facultades de Psicología ASCOFAPSI, que ha promovido la creación de la red de investigadores en psicología organizacional y del trabajo, es una oportunidad para fortalecer el desarrollo investigativo y de la profesión en su campo de aplicación.

REFERENCIAS

- Aguilar-Morales, J. E. y Vargas-Mendoza, J. E. (2010). La enseñanza de la psicología aplicada a los escenarios organizacionales en México: análisis de los contenidos curriculares. *Notas: Boletín Electrónico de Investigación de la Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C.*, 6(1), 57-88. Recuperado de http://www.conductitlan.net/notas_boletin_investigacion/77_la_ensenanza_de_la_psicologia_organizacional_en_mexico.pdf
- ASCOFAPSI. (s.f.a). Observatorio de la Calidad en la Educación Superior en Psicología en Colombia, de la Asociación de Facultades de Psicología de Colombia. Programas de posgrado en Psicología. Recuperado de <http://ascofapsi.org.co:8888/programas-de-postgrado>
- ASCOFAPSI. (s.f.b). Observatorio de la Calidad en la Educación Superior en Psicología en Colombia. *Grupos de investigación en Psicología en Colombia*. Recuperado de <http://ascofapsi.org.co:8888/grupos-de-investigacion/>
- Blanch, J., Espuny, M. J., Gala, C., Martín, A. (2003). *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos*. Barcelona: UOC.
- DANE. (2012). Información Mipymes censo 1990 y 2005 Recuperado de https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Desarrollo%20Empresarial/INFORMACION_MIPYMES_act2012.pdf
- DiClemente, D. F., & Hantula, D. A. (April, 2000). John Broadus Watson: I/O psychologist. *The Industrial-Organizational Psychologist*, 37(4), 47–55. Retrieved from <http://www.siop.org/tip/backissues/tipapril00/7Diclemente.aspx>
- Dunnette, M. D. y Kirchner, W. K. (2005). *Psicología Industrial*. 2ª ed. México: Trillas.

- Enciso Forero, E. y Perilla Toro, L. E. (2004). Visión retrospectiva, actual y prospectiva de la psicología organizacional. *Acta Colombiana de Psicología*, 11, 5-22. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3181847>
- Enríquez Martínez, Á. y Castañeda Z., D. I. (mayo, 2006). Estado actual de la investigación en psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Acta de Colombiana de Psicología*, 9(1), 77-85. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79890107>
- Furnham, A. (2001). *Psicología organizacional*. México: Alfaomega.
- García-Ramos, T. (2002). La Psicología Industrial/Organizacional (P I/O) ¿Para qué? o apuntes sobre la historicidad de la P I/O para un análisis discursivo en la era postrabajo. *Psychikós*, 1(1). Recuperado de <http://hdl.handle.net/10586/482>
- García-Ramos, T., Díaz-Juarbe, R. O. y Santiago-Estrada, S. (enero-abril, 2013). Historicidad crítica de la psicología industrial/organizacional: hacia una nueva psicología del trabajo y las organizaciones. *Psicología desde el Caribe*, 30(1), 146-176. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21328600008>
- Gómez, I.; Rodríguez, A. G.; Quevedo, M. (2009). Modelos de formulación de problemáticas en contextos organizacionales: una base fundamental para la formación de estudiantes universitarios. En *Psicología del trabajo y de las organizaciones: reflexiones y experiencias de investigación*. (pp. 599-624). Bogotá: Universidad Santo Tomás.
- Gómez Vélez, M. A. (2012). La noción de empleabilidad: una mirada desde la perspectiva de las organizaciones. *Katharsis*, (13), 63-83.
- Handler, Ch. (2014). Adapt or Die: Competencies Required for Survival as an I-O Psychologist. *The Industrial Organizational Psychologist*, 52(1) 129-132.
- Koppes, L. L., & Pickren, W. (2007). Industrial and organizational psychology: an evolving science and practice. In L. L. Koppes (Ed.), *Historical Perspectives in Industrial and Organizational Psychology*. (pp. 3-36). Mahwah: Lawrence Erlbaum.
- Landy, F. J. y Conte, J. M. (2005). *Psicología Industrial: Introducción a la Psicología industrial y organizacional*. México: McGraw-Hill.
- Mastretta, G. (2006). *Psicología del trabajo en la organización*. México: Limusa.
- Muchinsky, P. M. (2007). *Psicología aplicada al trabajo: una introducción a la Psicología industrial y organizacional*. México: Thomson

- Ocampo, M., Suárez, R., Fonseca, M. A., Aguirre, D. C. (2012). Características Sociodemográficas del psicólogo colombiano. En *Condiciones sociodemográficas, educativas, laborales y salariales del psicólogo colombiano*. Recuperado de http://www.colegiocolombianodepsicologos.org/documentos/condiciones_del_psicologo.pdf
- Organista, P. y Garzón, A. (2012). Panorámica actual sobre la formación de los psicólogos en Colombia. En *Condiciones sociodemográficas, educativas, laborales y salariales del psicólogo colombiano*. (pp. 67-86). Recuperado de http://www.colpsic.org.co/documentos/condiciones_del_psicologo.pdf
- Peña-Correal, T. E. (septiembre-diciembre, 2007). 60 Years of the Psychology in Colombia. *Revista Latinoamericana Psicología*, 39(3), 675-676. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-05342007000300018&script=sci_arttext
- Pulido Martínez, H. C. (2009). Examinando las operaciones de la Psicología en su relación con el trabajo. En M. C. Aguilar Bustamante y E. Rentería Pérez (Comps.), *Psicología del trabajo y de las organizaciones: Reflexiones y experiencias de investigación*. (pp.77-98). Bogotá: Universidad Santo Tomás.
- Rentería Pérez, E. (2009). *De Recursos Humanos a la Psicología organizacional y del trabajo: reflexiones a la luz de las realidades actuales del mundo del trabajo*. En *Psicología del trabajo y de las organizaciones: Reflexiones y experiencias de investigación*. (pp. 25-52). Bogotá: Editorial y Publicaciones de la Universidad Santo Tomas.
- Salgado, J. F. y Peiró, J. M. (enero-abril, 2008). Psicología del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos en España. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 2-5. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77829101>
- Sánchez, N. R. (2011). Egresados de psicología en Colombia: caracterización estadística y elementos para una conceptualización. *Observatorio de Calidad de la Educación Superior en Psicología en Colombia*. ASCOFAPSI. Recuperado de http://www.ascofapsi.org.co/documentos/2011/sip2011/EgresadosPsicologia_NubiaS.pdf
- Schein, E. (2015). Organizational Psychology Then and Now: Some Observations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, (2), 1-19.
- Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40, 437-453.
- Sierra, Y., Fonseca, A. (2012). Situación laboral y ocupacional de los psicólogos colombianos. En *Condiciones sociodemográficas, educativas, laborales y salariales del psicólogo colombiano*. Recuperado de http://www.colpsic.org.co/documentos/condiciones_del_psicologo.pdf

Sistema Nacional de Información de la Educación Superior – SNIES. Ministerio de Educación Nacional. República de Colombia. Recuperado de <http://snies.mineducacion.gov.co/consultasnies/programa/buscar.jsp?control=0.9218581043757462>

Vinchur, A. J., & Koppes, L. L. (2007). Early contributors to the science and practice of industrial psychology. In L. L. Koppes (Ed.), *Historical Perspectives in Industrial and Organizational Psychology*. Mahwah: Lawrence Erlbaum.

Zepeda, F. (1999). *Psicología Organizacional*. México: Addison Wesley Longman.

Zúñiga, M. (2012). El declive del sindicalismo en Colombia y sus consecuencias frente al conflicto colectivo. *Revista de Derecho*, (ed. esp.), 189-213. Recuperado de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/derecho/article/viewFile/3907/2836>