

## *LA INVESTIGACIÓN EN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL Y DEL TRABAJO EN COLOMBIA*

DELIO IGNACIO CASTAÑEDA ZAPATA\*

*Aguilar, M.C. y Rentería, E. (Eds.) (2009). Psicología del trabajo y de las organizaciones: reflexiones y experiencias de investigación. Universidad Santo Tomás, Universidad del Valle. Bogotá, Colombia. (Págs. 690).*

El libro es producto del trabajo que durante más de tres años ha realizado la red colombiana de investigadores en Psicología organizacional y del trabajo. En el libro se incluyen 27 capítulos, escritos por 38 autores que representan 18 universidades; agrupados en seis partes, que evidencia la diversidad y riqueza de aproximaciones temáticas, en paradigmas y enfoques que están presentes en la Red hoy por hoy.

La primera sección se titula formas de trabajo contemporáneo e implicaciones para la psicología organizacional y del trabajo. En ella se presentan siete capítulos, en los que se analizan los siguientes temas: el papel de la Psicología organizacional en el contexto actual de múltiples transformaciones en el mundo del trabajo, el papel del trabajador como constructor de nuevos sentidos de las condiciones sociales, la relación entre Psicología y trabajo, el contrato psicológico en las nuevas realidades de trabajo, tendencias y perspectivas en el emprendimiento, empoderamiento en empresas manufactureras y, finalmente, discursos y relaciones laborales en una empresa familiar. En esta parte se analizan nuevas realidades como el multiempleo y el trabajo flexibilizado, formas de trabajo como el outsourcing y el trabajo asociativo, las cuales se convierten en desafío para la Psicología.

La segunda parte se titula aprendizaje organizacional, gestión del conocimiento y Psicología organizacional. En tres capítulos se discute el rol de la Psicología en el enriquecimiento de los procesos de aprendizaje en las entidades, y la contribución de los procesos de intercambio y uso del conocimiento en el logro de objetivos organizacionales. Así mismo, se analiza la relación entre comportamiento organizacional positivo y capital psicológico. Una de las reflexiones más frecuentes en la literatura

reciente de la gestión del conocimiento es que los avances tecnológicos van más rápido que el aprendizaje de los mismos por parte de los trabajadores. A la vez, la armonización entre aprendizajes individuales y aprendizajes organizacionales es lenta y frecuentemente no planeada. Por esta razón, hoy se habla del componente humano de la gestión del conocimiento. La Psicología organizacional cuenta con elementos conceptuales y empíricos, para ampliar el entendimiento de la relación que existe entre variables psicosociales, variables ambientales y gestión del conocimiento.

La tercera parte se titula cultura, cambio y conflicto organizacional. Realidades actuales como globalización, recesión y alta competitividad demandan de las organizaciones estrategias para la administración del cambio y la promoción de una cultura dominante que oriente a los trabajadores hacia el futuro deseado. En esta sección se discute el papel de la gestión de la cultura organizacional, ya sea como proceso apolítico basado en saberes y herramientas o como un ejercicio de poder. Adicionalmente, se presenta una revisión del concepto de cambio organizacional y sus modelos predominantes, factores asociados a la resistencia al cambio y estrategias de intervención. Finalmente, desde la perspectiva de Foucault, se diferencian los conceptos de crisis y conflicto y su relación con el poder.

La cuarta parte lleva por título salud y trabajo. En esta sección se sustenta el papel de la Psicología ocupacional como armonizador de los temas de salud y trabajo. Se hace una revisión de la normatividad colombiana que relaciona estos dos temas y se concluye que el país cuenta con directrices para la prevención, protección y atención de los trabajadores en materia de salud ocupacional. Adicionalmente, se analiza el concepto de fatiga laboral, se describen algunas estrategias para su intervención y se presenta evidencia empírica asociada. Llama la atención el hecho de que en Colombia el número de estudios en

---

\* Psicólogo, Master en Educación de la Universidad de Manchester en Inglaterra y candidato a doctor en Comportamiento Organizacional de la Universidad Autónoma de Madrid en España. dicastaneda@ucatolica.edu.co

este campo es deficiente. Por otro lado, se revisa el concepto de mobbing y se hace una reflexión sobre el desarrollo normativo e investigativo del tema acoso laboral en Colombia. Otro de los capítulos analiza la promoción de la salud en el lugar del trabajo y la relación de este concepto con la Psicología de la salud ocupacional. Como complemento, algunos autores proponen algunas directrices para el diseño de un programa de prevención de factores de riesgo psicosocial, a nivel primario, secundario y terciario. La sección termina con un capítulo sobre burnout y engagement en docentes, tema que se aborda desde la teoría cognoscitiva social, concretamente a partir de las creencias de eficacia.

La quinta parte, Psicología del consumidor y económica, la conforman tres capítulos. En el primero se describen los orígenes de la Psicología económica y de la Psicología del consumidor, y sustenta por qué el consumo no es sólo un fenómeno económico, sino algo mucho más complejo, en él intervienen múltiples variables psicológicas. En el segundo capítulo se analizan las relaciones comerciales como relaciones sociales, desde una perspectiva enriquecida por la Psicología social. En el tercer capítulo se sustentan los aportes de la Psicología social de las actitudes en los contextos de consumo. Se indica que a nivel de investigación predominan los estudios experimentales y, en menor medida, los estudios de caso y los grupos focales.

La sexta parte se titula formación del psicólogo organizacional. En esta sección se presentan cuatro capítulos, en los cuales, desde perspectivas epistemológicas diferentes se aborda el tema en mención. De manera crítica se

asevera que la formación del psicólogo organizacional, en la mayoría de los programas de Psicología en Colombia, ha sido orientada a la administración de recursos humanos, más que hacia los determinantes del comportamiento en las organizaciones, y por lo tanto, aún es débil el desarrollo de modelos psicológicos de diagnóstico e intervención. Desde otra perspectiva, se identifica la necesidad de una formación conectada con otras disciplinas, con el propósito de reorientar las prácticas psicológicas en los ambientes laborales. Desde esta mirada es fundamental preguntarse por las implicaciones ético-políticas del ejercicio profesional en los ámbitos de trabajo. Una mirada crítica de la Psicología organizacional propende por pensar formas de relación entre las personas, que reconozcan la diversidad y la contradicción del mundo del trabajo contemporáneo. En otro de los capítulos se presenta la experiencia de una universidad colombiana, con un modelo pedagógico fundamentado en el currículo problémico, como armonizador entre la formación de los estudiantes y los problemas de la sociedad.

El libro tiene el mérito de ser el primero en su género en Latinoamérica y la experiencia sirve de modelo a otras iniciativas de investigadores en Psicología organizacional y del trabajo en la región. Por otra parte, el libro suple parcialmente el vacío que se encuentra en los programas de las asignaturas en Psicología organizacional y del trabajo, en lo que respecta a autores y trabajos en el área realizados en Colombia. Finalmente, esta publicación es una oportunidad para visibilizar el trabajo disciplinado, riguroso y algunas veces silencioso, de profesores y universidades en el país.