

REVISTA ACTA COLOMBIANA DE PSICOLOGÍA

DELIO IGNACIO CASTAÑEDA Z. Y ELEONORA ENCISO F.

Este número dedicado a la Psicología Organizacional presenta la selección de artículos que han surgido principalmente de proyectos que se han venido trabajando, en el grupo de investigación sobre esta temática, de la Universidad Católica de Colombia.

Existen diferentes perspectivas en psicología organizacional. Sin embargo, la mayoría coinciden en señalar que ésta hace referencia al estudio del comportamiento de los individuos y los grupos en ambientes organizacionales. Algunos autores enfatizan en el análisis y aplicación de conceptos y métodos de la psicología en dichos entornos. Otros, resaltan la injerencia de la psicología en los procesos de ingreso, desarrollo, permanencia y retiro de las personas en las organizaciones. Algunos, en el estudio, explicación y modificación de conductas individuales y grupales significativas en entornos laborales. Adicionalmente, la mayoría coincide en que la psicología organizacional estudia la influencia de variables organizacionales como estructura y cultura en el comportamiento de individuos y grupos.

La Psicología Organizacional actual está orientada a propiciar las condiciones que permiten al individuo y a los grupos lograr sinergia, autonomía, autocontrol, creatividad y poder de decisión, en la búsqueda de resultados derivados del esfuerzo individual y colectivo y así, crear el clima propicio para asumir el compromiso de ejecutar un trabajo de calidad, en un contexto de crecimiento y desarrollo personal, que conduzca a una mayor calidad de vida.

Un gran reto de la psicología organizacional es contribuir al incremento de niveles de competitividad organizacional y de la calidad de vida de sus miembros. Así mismo, dado el papel determinante del talento humano en el logro de objetivos corporativos, donde una buena parte de las ventajas competitivas de las organizaciones están relacionadas con la calidad y el servicio, variables que dependen del comportamiento humano, se evidencia la contribución estratégica de la psicología organizacional, en el desarrollo económico de regiones y países.

El psicólogo organizacional puede trabajar desde el interior de la empresa o externamente a ella. Al interior, asumiendo responsabilidades como gerente o profesional de unidades o procesos en gestión humana, selección, capacitación y desarrollo, desempeño, aprendizaje organizacional, compensación, beneficios e incentivos, salud ocupacional, servicio al cliente y, en algunos casos, en áreas staff que actúan como consultoras internas de los departamentos de la organización. Externamente, el psicólogo organizacional se desempeña como asesor, facilitador, consultor, investigador, generador de modelos conceptuales y auditor.

En resumen, las organizaciones de hoy, exigen la participación de especialistas en comportamiento humano, capaces de facilitar la generación y aplicación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y la ocurrencia de acciones pertinentes. La psicología organizacional es una opción científica que contribuye a este fin.

En este número de Acta Colombiana de Psicología se presentan diversos aportes a la psicología organizacional. En el primero, Lyria Esperanza Perilla T. y Eleonora Enciso F. hacen un recorrido por el pasado, presente y futuro de la psicología organizacional; a su vez, muestran el cambio de funciones que ha tenido el psicólogo y describen estudios prospectivos que se han realizado con el fin de determinar los conocimientos, habilidades y actitudes que deben conformar el perfil del psicólogo organizacional en el siglo XXI.

En el segundo artículo, Delio Ignacio Castañeda Z. hace una revisión teórica sobre aprendizaje organizacional, su origen, perspectivas y debates actuales. A la vez, presenta un balance de las investigaciones realizadas sobre el tema, en el contexto de trabajos académicos conducentes al título de profesional, especialista o maestro en programas de psicología, ingeniería industrial y administración de empresas, en la década 1992-2002, en universidades bogotanas.

A continuación se presenta un modelo integrado de gestión del conocimiento, información y aprendizaje organizacional aplicado a bibliotecas universitarias, realizado por los investigadores chilenos Luis Ahumada F. y Atilio Bustos G. El artículo se refiere a las bibliotecas como lugares generadores de conocimiento, transformable en aprendizaje y registrado como información. Los autores sugieren la interacción social como mecanismo de aprendizaje organizacional.

Posteriormente, el artículo realizado por Mónica García R. caracteriza las diferencias en factores motivacionales entre los empleados de dos departamentos de una empresa que atraviesa por un largo período de crisis económica, utilizando como instrumento el Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT).

A continuación, Eleonora Enciso F. presenta una investigación cuyo propósito fue diseñar un programa para desarrollar las competencias en el talento humano, con base en variables psicológicas detectadas en un estudio previo, las cuales eran estratégicas en empresas certificadas. El producto final fue un programa de desarrollo de competencias, dirigido al nivel directivo de las organizaciones.

Leonor Delgado A. y Carlos Forero A. exponen un estado del arte de las investigaciones realizadas en los programas de psicología de Bogotá, sobre los factores psicológicos involucrados en la cultura organizacional. Se analizan tendencias epistemológicas, teóricas y metodológicas y se presenta el registro del número de investigaciones realizadas sobre el tema.

Por último, Carlos Gómez R. describe el proceso de: diseño, construcción y validación de un instrumento para evaluar clima organizacional, siguiendo el modelo de Pritchard y Karasick y analizando los datos desde el marco de la teoría de respuesta al ítem.

Esperamos que este número sea un aporte al desarrollo de la psicología organizacional y un punto de partida para nuevas investigaciones en el área.