



**PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL Y DEL TRABAJO: APROXIMACIÓN
HISTORICA, CONCEPTUAL Y PRINCIPALES TENDENCIAS**

TRABAJO DE GRADO

ESTEFANIA CORREA PEREZ

Asesor de investigación

GUSTAVO RENGIFO

**UNIVERSIDAD ICESI
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
PSICOLOGÍA
SANTIAGO DE CALI
2013**

UNIVERSIDAD ICESI
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE PSICOLOGÍA

**PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL Y DEL TRABAJO: APROXIMACIÓN
HISTÓRICA, CONCEPTUAL Y PRINCIPALES TENDENCIAS**

ESTEFANÍA CORREA PÉREZ

Trabajo de Grado presentado como
requisito parcial para optar al título de
Psicóloga.

Director: Gustavo Rengifo

Psicólogo

SANTIAGO DE CALI

2013

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
RESUMEN.....	6
INTRODUCCIÓN	7
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	8
JUSTIFICACIÓN	9
OBJETIVOS	11
Objetivo General	11
Objetivos Específicos.....	11
MARCO TEÓRICO.....	12
Concepto de Trabajo	13
<i>Prehistoria</i>	13
<i>Edad Media</i>	14
<i>Primera Revolución Industrial</i>	15
<i>Segunda Revolución Industrial</i>	17
<i>Tercera Revolución Industrial</i>	18
<i>Edad Contemporánea</i>	19
Escuelas de pensamiento administrativo más representativas	21
<i>Escuela Clásica</i>	22
<i>Escuela del comportamiento social</i>	25

<i>Escuela del Pensamiento Administrativo Contemporáneo</i>	27
Concepto Psicología Organizacional y del Trabajo	33
Tendencias Organizacionales.....	37
Rol del psicólogo organizacional y del trabajo	39
METODOLOGÍA	44
Tipo de Investigación	44
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	46
BIBLIOGRAFÍA.....	49

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Escuelas de pensamiento Administrativo más relevantes	31
Tabla 2. Evolución del Concepto de la Psicología Organizacional y del Trabajo	35

RESUMEN

Esta investigación tiene como objeto de estudio la Psicología Organizacional y del Trabajo, desde una perspectiva que permita una aproximación histórica, conceptual y al mismo tiempo vislumbrar sus principales tendencias y retos; dicha investigación, es monográfica, lo cual se caracteriza por describir y explicar una teoría o acontecimiento determinado. A manera de contexto, es importante resaltar que existe una relación bidireccional entre el desarrollo del concepto de trabajo, el surgimiento de las diferentes escuelas de pensamiento administrativo, el desarrollo y cambios del rol del psicólogo organizacional y del trabajo, la evolución del concepto de psicología organizacional y del trabajo y las tendencias organizacionales, las cuales han caracterizado de manera significativa en la conformación, el diseño y las dinámicas organizacionales.

A partir de lo anterior, se pretende con la presente investigación efectuar un acercamiento hacia los diferentes desarrollos que ha tenido la Psicología Organizacional y del Trabajo y sus aportes más relevantes a las principales dinámicas, tendencias y retos organizacionales.

Palabras Claves: Trabajo, Psicología Organizacional y del Trabajo, Escuelas de Pensamiento Administrativo, Tendencias Organizacionales, Rol del Psicólogo Organizacional y del Trabajo.

INTRODUCCIÓN

La investigación que a continuación se presenta, nace de un interés personal, académico y profesional, con el objetivo de profundizar en lo que hoy se conoce como Psicología Organizacional y del Trabajo.

A manera de contexto, es importante resaltar que existe una relación bidireccional entre el desarrollo del concepto de trabajo, el surgimiento de las diferentes escuelas de pensamiento administrativo, el desarrollo y cambios del rol del psicólogo organizacional y del trabajo, la evolución del concepto de psicología organizacional y del trabajo y las tendencias organizacionales, las cuales han caracterizado de manera significativa la conformación, el diseño y las dinámicas organizacionales. Es importante señalar, que las tendencias organizacionales han sido generadas por el entorno, lo que comprende lo político, social, económico, ambiental o ecológico, demográfico, tecnológico y jurídico. Con referencia a lo anterior, se pretende con la presente investigación efectuar un acercamiento hacia los diferentes desarrollos que ha tenido la Psicología Organizacional y del Trabajo y sus aportes más relevantes a las principales dinámicas, tendencias y retos organizacionales.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

El siguiente trabajo de grado, es una investigación monográfica de tipo descriptivo, que tiene como objeto principal de estudio, la Psicología Organizacional y del Trabajo. Por medio de esta investigación monográfica, se pretende hacer una aproximación a la evolución y el desarrollo del concepto de trabajo a través de la historia, las diferentes escuelas de pensamiento administrativo más representativas, la evolución del concepto de Psicología Organizacional y del Trabajo, el desarrollo y cambios del rol del psicólogo organizacional, así como las tendencias organizacionales frente a la Psicología Organizacional y del Trabajo. Se llevará a cabo, una rigurosa investigación bibliográfica, con el fin de profundizar y lograr una aproximación histórica y conceptual de la Psicología Organizacional y del Trabajo.

Con base en lo planteado anteriormente, el interés del presente trabajo de grado es lograr un acercamiento a los diferentes desarrollos que ha tenido la Psicología Organizacional y del Trabajo y sus aportes a las tendencias y retos organizacionales, teniendo en cuenta en esta dinámica el rol que desempeña el psicólogo organizacional.

JUSTIFICACIÓN

La presente investigación, pretende lograr una aproximación a los diferentes desarrollos que ha tenido la Psicología Organizacional y del Trabajo y sus aportes e influencia a las tendencias organizacionales, a través de un acercamiento histórico, conceptual, así como también por medio de algunos de los modelos de gestión administrativo y/u organizacionales más representativos .

En concordancia con lo planteado anteriormente, está investigación monográfica es relevante para la Psicología Organizacional y del Trabajo, porque permite comprender el momento histórico, actual y futuro, no únicamente de la Psicología Organizacional y del Trabajo sino también del concepto de trabajo y del rol del psicólogo organizacional y del trabajo; Por lo anterior, se considera que se han generado dinámicas, tendencias y retos organizacionales a partir del entorno que abarca lo político, social, económico, ambiental o ecológico, demográfico, tecnológico y jurídico, enmarcando el quehacer del Psicólogo Organizacional y del Trabajo; convirtiéndose en reto no solo para el psicólogo como profesional sino también para el desarrollo y evolución de la Psicología Organizacional y del Trabajo.

Según lo planteado anteriormente, este trabajo de grado permitirá ampliar y profundizar aún más, el conocimiento que se tiene de la Psicología Organizacional y del

Trabajo, el desarrollo y los cambios en el rol del Psicólogo Organizacional y del Trabajo, teniendo presente la globalización actual y los cambios en el entorno. Lo anterior, entendido desde la evolución del concepto de trabajo principalmente, las diferentes escuelas de pensamiento administrativo más relevantes y desde la evolución del concepto de Psicología Organizacional y del Trabajo.

OBJETIVOS

Objetivo General

Lograr un acercamiento hacia los diferentes desarrollos que ha tenido la Psicología Organizacional y del Trabajo y sus aportes a las tendencias y retos organizacionales, teniendo en cuenta en esta dinámica el rol que desempeña el psicólogo organizacional.

Objetivos Específicos

- Realizar una aproximación histórica al concepto de Trabajo
- Efectuar una aproximación a las escuelas o modelos de gestión administrativa más representativas.
- Realizar una aproximación histórica del concepto de Psicología Organizacional y del Trabajo.
- Realizar una aproximación a las tendencias organizacionales a nivel mundial y en Colombia.
- Efectuar una aproximación del rol del psicólogo organizacional y del trabajo frente a las tendencias organizacionales más representativas.

MARCO TEÓRICO

Definido el objeto disciplinar que se pretende desarrollar en la presente investigación, el cual es la Psicología Organizacional y del Trabajo, se considera necesario abordar los principales elementos conceptuales y teóricos que son la base para el desarrollo de esta investigación, la cual se enmarca dentro de los llamados estudios monográficos. Estos se caracterizan principalmente por describir o explicar una teoría o acontecimiento determinado. Posteriormente, se abordará con mayor profundidad en el capítulo dedicado a la metodología de la presente investigación.

A través de esta investigación se pretende generar un aporte significativo a la Psicología Organizacional y del Trabajo, en relación con las principales tendencias organizacionales que enmarcan el entorno en lo político, social, económico, ambiental o ecológico, demográfico, tecnológico y jurídico. Se abordarán a lo largo de la investigación otros elementos que conforman el marco teórico de la misma, estos son: El concepto de trabajo, su evolución histórica y teórica, las escuelas o modelos de gestión y pensamiento administrativo más relevantes, el desarrollo del concepto de Psicología Organizacional y del Trabajo, las tendencias organizacionales y el rol que ha tenido el psicólogo organizacional y del trabajo en las dinámicas organizacionales.

Teniendo en cuenta lo anterior, se presentan a continuación los distintos elementos que componen este marco teórico.

Concepto de Trabajo

Prehistoria

El trabajo según Federico Engels, se distingue a partir de tres épocas principales en la evolución de la humanidad: el salvajismo, la barbarie y la Civilización. El salvajismo para Engels, era la época donde el hombre vivía en bosques tropicales, bajo la protección de la naturaleza contra las grandes fieras; dependía de todo aquello que la naturaleza le ofrecía, por lo tanto es en esta época donde se inventan instrumentos como el arco y la flecha para llevar a cabo actividades de cacería. Es por esto, que “El hombre encuentra la capacidad de transformar en su beneficio los productos de la naturaleza” (De Buen Lozano, 1997). El trabajo en esta época “primitiva”, no es remunerado ni tiene ningún tipo de reconocimiento, como el que hoy se conoce. Posteriormente, la barbarie se caracterizó por la domesticación, la cría de animales, el cultivo de plantas, actividades de riego para los cultivos y la utilización de piedra y hierro para la construcción.

Finalmente, para Engels viene la tercera época de la prehistoria, que es la Civilización; donde se empiezan a conformar los clanes constituidos de forma jerárquica, surge el trabajo subordinado por medio del jefe del clan, además de la sustitución que se presenta de la cacería por la agricultura, se realiza el trabajo artesanal,

la construcción y la minería. Es entonces desde la prehistoria donde, “la explotación del hombre por el hombre forma ya parte de la naturaleza humana” (De Buen Lozano, 1997). Según lo ya mencionado, el trabajo no era pensado como una actividad natural o propia de los seres humanos, es decir, no contribuía a la condición de vida de las personas y mucho menos a alcanzar la riqueza por medio del trabajo. **De acuerdo con Rieznik (2001)** “La riqueza era un don de la tierra, imposible de ser creada o reproducida por la intervención del mismo hombre que, en todo caso, se limitaba a descubrirla, a extraerla y consumirla”. De la misma manera, en esta época se genera un fenómeno importante llamado feudalismo, donde la tierra, fuente de toda riqueza pertenece únicamente al señor feudal, es él quien la explota y domina a quienes la trabajan.

Edad Media

En la Edad Media, “el trabajo que podemos llamar intelectual, el que se identifica con la libertad y la esencia del hombre, se presenta como opuesto a la naturaleza servil y humillante del trabajo físico” (Rieznik, 2001). La actividad realizada por los artesanos y lo que ellos producían, iba ligado a satisfacer las necesidades de otros, quienes se beneficiaban de ella, pero a su vez esos objetos que producían eran para satisfacer sus propias necesidades. No eran libres productores, estaban atados a los consumidores y a aquello que producían. Por lo tanto, era necesario para cada actividad artesanal pertenecer a un gremio, por ejemplo joyeros y zapateros. Cabe resaltar para esta época dos inventos importantes, como lo fueron la pólvora negra y la imprenta de Gutenberg,

dieron inicio a una revolución en la información. La religión, también tuvo su aporte en la evolución del concepto trabajo durante esta época. “(...) el trabajo productivo se presenta, entonces, como carga, como pena y sacrificio impuestos como castigos a la caída del hombre en la miseria de la vida terrena.” (Rieznik, 2001). Es aquí donde se puede ver que la idea de producción humana y de riqueza no era concebida tampoco en la Edad Media. No se le atribuía ningún tipo de valor al ser humano, por lo que el trabajo era percibido como una actividad obligatoria y vergonzosa, además del desprestigio que adquirirían las personas.

Por los planteamientos hechos anteriormente, es importante conocer la etimología de la palabra trabajo. Trabajo, proviene de “tripalium” palabra en latín, que hace referencia a un instrumento de tres puntas afiladas, utilizado para torturar. Al ver de dónde desencadena etimológicamente “trabajo”, se puede entender que el trabajo en esta época, tiene relación con el sufrimiento, la humillación y el castigo del ser humano.

Primera Revolución Industrial

A partir de lo planteado, sobre la modificación de la idea de trabajo, Baguer (2009) atribuyó a la revolución industrial del siglo XVIII, la transformación de la economía agraria feudal por la economía industrial capitalista. Cabe resaltar, que el proceso de revolución industrial es siempre el mismo según Baguer, inicialmente se produce un avance tecnológico novedoso y espectacular, da lugar a una revolución industrial, cambia la forma de trabajar y finalmente se produce un cambio social importante.

La primera revolución industrial, se dio a lo largo del Siglo XVIII y se consolidó en el siglo XIX. Es en este momento donde se produce un acontecimiento que marcó un gran avance tecnológico y fue el invento de la máquina. “Hasta que llegó la primera revolución industrial y se inventó la maquina no existía el concepto de organización tal como lo entendemos en la actualidad” (Bager, 2009, p. 54). Debido a esto, el trabajo de los artesanos pertenecientes a los gremios, el cual llevaban a cabo en busca del sustento de las familias, ya no era favorable. La aparición de la maquina generó grandes cambios, se crearon jerarquías y se centralizó la producción. Esto condujo a que cada trabajador desarrollara una tarea específica, la cual era supervisada y evaluada por quienes los dirigían. Además de la problemática que se generó donde las personas eran reemplazadas por la máquina, la primera revolución industrial incrementó las migraciones del campo a la ciudad, se dieron nuevas formas de clase social (obrero o proletariado), las jornadas de trabajo tenían una duración de 14 a 16 horas diarias, bajos salarios por la abundante mano de obra y se generaron problemáticas como el desempleo. Es importante resaltar las primeras invenciones de la época como lo fueron: la máquina de telar, máquina de vapor, barco a vapor, el telégrafo y la locomotora.

“Como consecuencia de la primera revolución industrial se cambió la *organización de la producción*” (Bager, 2009, p. 59). Dando cabida a la nueva figura de “empresario”, que no existía anteriormente, se estableció una relación unilateral con los colaboradores, pero a su vez vertical, autoritaria y reducida completamente a la producción. A partir del siglo XIX, se presentan cambios sociales debido a la nueva forma de producción; las condiciones de los trabajadores cambiaron, mejoraron los

salarios, se redujo la intensidad horaria y se generó mayor satisfacción por parte de los trabajadores frente al trabajo.

Segunda Revolución Industrial

La segunda parte de la revolución industrial, que se da a finales del siglo XIX, aportó avances científicos y tecnológicos, que aún se conservan en la actualidad. Algunos de estos avances científicos de esta época fueron: para rayos (1750) por Benjamín Franklin, máquina de imprimir (1810) por Friedrich Koenig, la primera motocicleta (1885) por Daimler, primera prueba de vuelo con una aeronave (1900) por Wilhelm Kress, entre otros. La fábrica Ford de automóviles, fue clave para la segunda parte de la revolución industrial, a partir de los costos de las nuevas tecnologías; surge la necesidad de recurrir a bancos y entidades financieras.

Para finalizar y teniendo en cuenta el recorrido histórico mencionado anteriormente, la idea de trabajo fue modificándose según grandes pensadores. Algunos de ellos como: John Locke, quien consideraba el trabajo como fuente de propiedad, por esta razón “Dios ofreció el mundo a los seres humanos y cada hombre era libre de apropiarse de aquello que fuera capaz de transformar con sus manos” (Locke, 1990). Adam Smith, consideró el trabajo como fuente de toda riqueza y Benjamín Franklin, pensó el trabajo como no perder el tiempo, por el contrario, ocuparse siempre en actividades provechosas evitando así acciones innecesarias.

Tercera Revolución Industrial

Las organizaciones a partir de los años 70, han presentado importantes cambios en el diseño y en las dinámicas de la misma. Sin embargo, actualmente se conservan principios organizacionales enmarcados con los planteamientos hechos por Taylor, es decir, dinámicas rígidas y autocráticas. Según Baguer (2009), en las dos últimas décadas del siglo XX se han identificado cambios en las organizaciones, en la dirección de las personas y en la concepción de la empresa. Es en la tercera revolución industrial donde se incursiona la informática y las comunicaciones, como consecuencia de lo anterior se han presentado cambios en los procesos productivos principalmente a finales del siglo XX y comienzos del siglo XXI.

A partir de lo planteado anteriormente, el hecho que dio inicio a una tercera revolución industrial, fue principalmente la informática y el avance tecnológico. Otros aspectos importantes, que provocaron dicha revolución fueron: la comunicación, la globalización de la economía y el entorno cambiante; debido a lo mencionado anteriormente, donde las organizaciones cambian de sector y se desarrolla la innovación. Esto generó nuevas formas de trabajo y una nueva era de las relaciones humanas. A partir de lo anterior y “con el fin de humanizar el lugar de trabajo se han examinado a fondo las relaciones interpersonales y el estilo gerencial” (Baguer, 2009, p. 73), dando lugar a nuevas herramientas en las organizaciones como: liderazgo, calidad en los procesos, trabajo en equipo, gerencia por objetivos, entre otras. Es en esta época, donde se comprende que la persona es el principal activo de las organizaciones y que los planteamientos hechos por Taylor ya no tienen cabida. En algún momento histórico, se

llegó a pensar que la aparición de la máquina reemplazaría a las personas, por el contrario en la tercera revolución industrial, es donde más importancia tienen las personas al interior de las organizaciones, de ellas depende el funcionamiento de las máquinas.

Lo planteado anteriormente, permite entender lo que actualmente se conoce como trabajo.

Edad Contemporánea

En la actualidad, el trabajo es concebido como un beneficio o como una virtud. Al trabajo, se le atribuye el incremento de la riqueza, lo que lleva a su vez a la eliminación de la pobreza, permitiendo la construcción de un orden social donde el ser humano se hace responsable de su propio destino. “El “trabajo” así entendido fue la actividad a la que estuvo abocado el conjunto de la humanidad mientras construía su historia, más por su naturaleza y destino que por su propia elección.” (Bauman, 2000). A partir de esto el trabajo empezó a considerarse como una actividad natural, de la que todo el mundo hacía parte.

El carácter del trabajo, aún continúa cambiando; el trabajo ha pasado de la construcción de un orden social y del control del futuro, a adquirir un significado estético, como declara Bauman (2000):

“se espera que resulte gratificante por y en sí mismo, y no por sus genuinos o supuestos efectos sobre nuestros hermanos y hermanas de la humanidad o sobre el poderío de nuestra nación, y menos aún sobre el bienestar de las generaciones futuras”.

Pocas personas llevan a cabo un trabajo pensando en un bien común, es suficiente con que sea gratificante para la propia persona, aquello que está realizando. Es así como, la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2010), se refiere a éste como “el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos”. En la actualidad, el Código Sustantivo del Trabajo en Colombia (2011), en el Artículo 50, define trabajo como toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo. Lo anterior, nos permite entender el trabajo, como una actividad que el ser humano desea realizar y escoge libremente, no se le impone ni se le ordena, sin embargo sus acciones son conscientes al servicio de otra persona natural y están determinadas por un contrato de trabajo. Finalmente, autores como Andrade & Gómez, (2008) consideran el trabajo como un conjunto de actividades humanas retribuidas de carácter productivo y creativo, que por medio de instrumentos, informaciones disponibles o técnicas, permite prestar, obtener o producir ciertos bienes, productos y servicios. Teniendo en cuenta lo anterior, es posible decir que el trabajo es una actividad humana, necesaria para vivir, por medio de la cual se adquieren los recursos que dan sustento a las necesidades del hombre,

además de esto el trabajo es una actividad productiva que genera evolución tecnológica, económica y social dentro de una sociedad.

Después de realizar un acercamiento de la evolución del concepto de trabajo, realizaremos una aproximación a las escuelas o modelos de gestión administrativa más representativas, con el fin de acercarnos a los diferentes desarrollos que ha tenido la Psicología Organizacional y del Trabajo.

Escuelas de pensamiento administrativo más representativas

De la misma manera, que ha evolucionado el concepto de trabajo a través de la historia, emergieron diferentes escuelas de pensamiento administrativo que apoyaron y fundamentaron desde lo teórico el nuevo campo de la psicología. Por esta razón se realizará un recorrido por las diferentes escuelas que contribuyeron teóricamente a lo que hoy conocemos como psicología organizacional y del trabajo. Cabe aclarar que algunas de las escuelas provienen de las ciencias administrativas y se podrá evidenciar la relación entre la psicología organizacional, la administración y la industrialización.

El surgimiento y desarrollo de las diferentes escuelas de pensamiento administrativo, tales como: la escuela clásica, la escuela del comportamiento social y la escuela del pensamiento administrativo contemporáneo entre otras, es una forma de organizar acontecimientos pasados, que dan cabida a diversos acontecimientos en el campo organizacional. A manera de contexto y continuando con la lógica en que se

estructuró la presente investigación, se abordaran las principales escuelas administrativas (*La escuela clásica, la escuela del comportamiento social y la escuela del pensamiento administrativo contemporáneo*) para contextualizar los diferentes aportes que las mismas han tenido en el desarrollo de la Psicología Organizacional y del Trabajo.

Escuela Clásica

“Los teóricos de la organización clásica solían considerar las organizaciones como maquinas gigantescas creadas para lograr sus objetivos” (Furnham, 2001). La Teoría de la escuela clásica, surge en la época en que se introduce la maquina al mundo del trabajo. Frederick Taylor y Max Weber, fueron los principales expositores de esta teoría o modelo. La misma, generó un aumento notable en la producción de las organizaciones. Según esta teoría, la división del trabajo debe ser entendida de manera piramidal, donde se debe dar un orden jerárquico a los jefes, mandos intermedios y operarios. Lo planteado por esta teoría, generó gran especialización en las actividades que debía desarrollar cada trabajador, promoviendo la comunicación formal. A su vez contribuyó a la aparición de un sistema totalmente centralizado, donde se divide el trabajo de manera vertical, es decir, el poder y la toma de decisiones va desde la cima de la pirámide, donde se ubican los jefes, pasando por los mandos medios y finalizando en el nivel operativo.

Max Weber, hizo énfasis en dos aspectos importantes para la época: la ética protestante del trabajo y la burocracia. El interés por la estructura, la autoridad, las normas y procedimientos rígidos en las organizaciones, lo llevo a concebir la división del trabajo como un factor importante para la motivación de los trabajadores. Esta división permitió que cada trabajador tuviera conocimiento de cuanto producían, y a su vez eran estimulados para incrementar sus ingresos. A partir de esta división, Taylor y Fayol, investigadores de la época, elaboraron diversas teorías para ser aplicadas en las organizaciones.

Frederick Taylor (1856-1912), estudió la organización del trabajo, que poco estructurada estaba tras las revoluciones industriales. El pensamiento de Taylor se encontraba dirigido hacia el aumento en la producción, lo que llevaría a un aumento en las retribuciones de los trabajadores, pues el dinero era el principal motivador. A partir de lo anterior, planteó que existían tres clases de trabajadores: los que pensaban, los que ejecutaban tareas y los que supervisaban. Luego de identificar las tres clases de trabajadores, estableció tres funciones importantes en el trabajo, que son: las funciones pensantes, las funciones ejecutoras y las funciones supervisoras o de inspección. Estas funciones estaban encaminadas a la productividad de los trabajadores. El trabajo debía realizarse de la misma manera siempre, además de tener tareas específicas. Por lo tanto, “el Taylorismo creó una nueva cultura de trabajo en la empresa y significó el paso de la organización tradicional a la organización o administración científica” (Bager, 2009, p. 65). Para Taylor, las personas únicamente trabajan para ganarse la vida y deberán tener en cuenta sus capacidades para trabajar, pues lo único importante es el dinero que

puedan ganar por su trabajo. Además de que se deberán seguir estrictamente unos procedimientos de cómo se debe hacer el trabajo y serán vigilados, para tener un control del cumplimiento del mismo.

Henry Fayol, fue un complemento para la organización del trabajo propuesta por Taylor. Según Baguer, 2009, Fayol consideraba que las organizaciones debían establecer sus funciones y sub funciones, que tuvieran incorporadas las tareas que debían realizar los trabajadores, y es a partir de este pensamiento que logra descubrir, seis grupos en los que se podría dividir las actividades de las organizaciones: comerciales y compras, producción, contables, financieras, administrativas y de seguridad; identificando también, sistemas jerárquicos y una organización completamente vertical, con responsabilidades desde arriba hacia abajo.

Por lo anterior, se mencionarán los problemas presentados en la teoría clásica según Baguer, 2009:

Especialización de las tareas: cuando las personas desarrollan un trabajo de ciclo corto y repetitivo éste resulta monótono y degradante para la persona que lo realiza.

La estandarización del trabajo: cuando se define el método de trabajo y se estandarizan los tiempos de cada operación, la mejor manera para un operario puede no ser la mejor para otro.

Las decisiones centralizadas: proporcionan unidad de mando pero el *jefe* puede ser una persona inepta o no preparada. Aun cuando lo esté, es un lastre para la organización *esperar* la opinión de la jerarquía superior, para tomar una decisión.

No debe haber duplicación de funciones: la respuesta de *ese no es mi trabajo, yo no sé hacer eso*, se escucha desgraciadamente con frecuencia.

A partir de lo anterior, se da el movimiento de las relaciones humanas y se le da paso a la Escuela del Comportamiento Social.

Escuela del comportamiento social

A partir de la Teoría Clásica o Mecanicista surgen escuelas que apoyan y critican aspectos de la Teoría Clásica, como lo es la escuela del comportamiento social, donde la organización se consideraba desde una perspectiva social y psicológica.

Elton Mayo (1880-1949), debido a las bajas de producción y a la ausencia de motivación por parte de los trabajadores, creó la teoría de las relaciones humanas en la industria. Este aporte, enfocado a los trabajadores más que a las condiciones físicas de la organización, estableció grupos de personas para trabajar, mejoras en la productividad teniendo en cuenta la motivación, no la estructura de la organización, ni la división del trabajo, sino brindándoles a los trabajadores un trato como personas y no como máquinas. Lo anterior, quiere decir que, buscó aumentar la producción humanizándola.

A partir de lo mencionado anteriormente, “los gerentes que seguían los lineamientos del movimiento de las relaciones humanas apoyarían al personal, serían paternalistas, crearían y fomentarían la cohesión de los grupos de trabajo y un ambiente psicológicamente sano para los trabajadores” (Furnham, 2001). De esta manera, se incrementaría la productividad por parte de los trabajadores. Es aquí donde se empieza a dejar de lado la concepción de las organizaciones como estructuras mecánicas y rígidas; para dar lugar a una percepción del trabajo en la organización en relación con el modo de vida de las personas.

La teoría de las Motivaciones, propuesta por Abraham Maslow (1943), caracterizó también la escuela del comportamiento social; esta teoría establece un orden en las necesidades humanas y reconoce que las necesidades son el motor del hombre; pueden ser de diferentes tipos: necesidades físicas básicas, necesidades de protección y seguridad, necesidades sociales, necesidades de estima y estatus y necesidades de autorrealización. Las necesidades deben satisfacerse en el orden mencionado, según Maslow, es decir, si las necesidades básicas no son satisfechas difícilmente una persona pensaría en satisfacer las necesidades de orden superior. La teoría de las motivaciones, se relaciona estrechamente con lo propuesto por Elton Mayo, en la medida que las organizaciones permitan que los trabajadores satisfagan sus necesidades, en este caso las propuestas por Maslow, se generaría un incremento de los niveles de motivación y satisfacción en el trabajo influyendo e impactando directamente en la productividad y en la experiencia laboral de cada uno de los trabajadores.

Escuela del Pensamiento Administrativo Contemporáneo

Según Furnham (2001), La *teoría de los sistemas sociotécnicos*, popular desde finales de 1960, intentaba contrarrestar el enfoque parcial de la escuela clásica y de la escuela del comportamiento equilibrando los aspectos técnicos, psicológicos y sociales de las organizaciones; dando origen a nuevos modelos administrativos.

Concebir las organizaciones como sistemas completos, permitió el desarrollo de la Teoría de Sistemas. “se puede definir un *sistema* como una serie de elementos interrelacionados que funciona como una unidad para un fin específico” (Furnham, 2001, p. 77). Por lo anterior, los teóricos han considerado las organizaciones redes complejas con partes conexas en constante relación con el ambiente exterior y como sistemas sociales en constante movimiento, es decir, organizaciones abiertas y dinámicas; que permiten la *entrada* de nuevos recursos o información del ambiente como: personal, recursos económicos, estrategias, entre otras. Para transformar esas entradas en nuevas *salidas*. Cabe resaltar que las organizaciones presentan cambios y pueden desestabilizarse durante el proceso de nuevas entradas, transformaciones y nuevas salidas, lo que hace que estén en constante búsqueda de obtener mejores resultados y alcanzar el equilibrio.

Es importante diferenciar un *sistema orgánico* y un *sistema mecanicista*. Según Furnham (2001), un sistema *orgánico* se caracteriza por: una estructura flexible capaz de cambiar cuando se enfrenta a distintas exigencias operativas, comunicaciones organizacionales de tipo consultivo y una autoridad que fluye más de los centros del

conocimiento y de la naturaleza de las relaciones que estrictamente de los puestos en la escala jerárquica. Por el contrario, el sistema *mecanicista*, se caracteriza por: la definición clara y una relativa estabilidad de las actividades y responsabilidades, la concesión de autoridad por puesto y su distribución según el nivel jerárquico y la comunicación como un flujo descendente de instrucciones dadas como órdenes. Por lo anterior, se considera que el sistema *mecanicista* deberá estar sujeto a condiciones ambientales estables y el sistema *orgánico* se puede adecuar a condiciones ambientales más dinámicas, debido a los altos niveles de incertidumbre que se pueden presentar en ciertas circunstancias.

La teoría X y Y, propuesta por Douglas McGregor (1906-1964), según Baguer (2009), la diferencia neta entre las suposiciones hechas por ambas corrientes (Taylor y Mayo) fue tratada por Douglas McGregor en sus famosas teorías X e Y. A las suposiciones tradicionales (postulados de Taylor) las llamó teoría X, y a las otras (postulados de Mayo) teoría Y.

Baguer (2009), afirma que en el año 1960 donde se publica la obra *The Human Side of Enterprise*, Douglas McGregor plantea:

Un gerente partidario de *la teoría X* es inflexible y por tanto autocrático, ya que sus conceptos son: el ser humano normal tiene una aversión natural por el trabajo y lo evadirá en lo posible, por su apatía hay que obligar a la persona, dirigirla y amenazarla

con el castigo para que trabaje y la persona normal prefiere ser dirigida ya que no quiere la responsabilidad, tiene poca ambición y desea ante todo la seguridad.

McGregor, considera que esta teoría fue sostenible debido a que los directivos evidenciaban en el comportamiento de los colaboradores lo que aquí se planteaba. Pero para McGregor, no fue suficiente y con base en las investigaciones modernas según Baguer (2009), plantea:

Un gerente partidario de *la teoría Y* tiende a que participen los trabajadores y evita el látigo por sistema, sus ideas son: para lograr que se trabaje la amenaza y el castigo no son los medios adecuados. Existen conceptos vistos anteriormente mucho más motivadores, no es cierto que la persona eluda la responsabilidad sino que incluso muchas veces la busca y la adhesión a los objetivos de la organización depende de los premios que se concedan para lograrlos. Éstos no tienen que ser específicamente monetarios ya que el más importante es la autorrealización de la persona.

Esta teoría, contribuyó con las “filosofías de Dirección”, donde considera que los valores culturales de quienes dirigen o supervisan en la organización son los que permiten alcanzar resultados óptimos en la dirección de las organizaciones, pero desafortunadamente los directivos iban direccionados hacia la *Teoría X*, cuando las personas se identificaban con la *Teoría Y*.

Sobre la base de las consideraciones anteriores, las diferentes escuelas, teorías o modelos de pensamiento administrativo, han influido de forma significativa en las dinámicas de las organizaciones. Cabe decir que, estas escuelas han influido en diferentes momentos históricos, direccionando y referenciando a la Psicología Organizacional y del Trabajo, según la época en la que se encuentre. Actualmente se conservan al interior de las organizaciones, algunas características de la escuela clásica, la escuela del comportamiento social y la escuela del pensamiento administrativo contemporáneo. Sin embargo, en un mundo globalizado, donde el entorno y sus variables, está en constante cambio, se han creado otras dinámicas organizacionales que han generado cambios en la Psicología Organizacional y del Trabajo y en el rol del Psicólogo Organizacional al interior de las organizaciones.

A modo de resumen, se presenta la siguiente tabla propuesta por Adrian Furnham (2001), con las escuelas, teorías o modelos de pensamiento administrativo más relevantes y sus respectivos componentes, teniendo en cuenta el contexto histórico, así como sus principales representantes.

Tabla 1. Escuelas de pensamiento Administrativo más relevantes

ESCUELA	DÉCADA	EXPONENTES REPRESENTATIVOS	PERSPECTIVA	CARACTERÍSTICAS
Escuela Clásica	1910	Max Weber, Henri Fayol y Frederick Taylor	Estructural	Los trabajadores tenían responsabilidades específicas y se daba la división del trabajo equitativamente
				Funciones encaminadas a la productividad
				Sistemas jerárquicos y organización vertical
Escuela del Comportamiento Social	1920-1960	Abraham Maslow y Elton Mayo	Del Comportamiento	Importancia a las actitudes y necesidades de los trabajadores
				los trabajadores deben sentirse satisfechos cuando toman decisiones
				Fomentan la participación individual en la toma de decisiones
Escuela del Pensamiento Administrativo Contemporáneo	1960-1980	Douglas McGregor y Teoría de los sistemas socio técnicos	Integrativa	consideran las organizaciones como sistemas abiertos con entradas, transformaciones, salidas y retroalimentación
				existencia de estructuras mecanicistas y orgánicas

ESCUELA	DÉCADA	EXPONENTES REPRESENTATIVOS	PERSPECTIVA	CARACTERÍSTICAS
				se establece una diferencia entre la teoría X y la teoría Y
Otras Escuelas	1980- actualidad	Kaplan y Norton, Edwards Deming y Empresa Toyota	Modelos de Gestión	CMI o BSC: busca integrar indicadores financieros con los no financieros
				TPM: busca un rendimiento económico creciente como producto de la interacción de las 5 M.
				JAT: optimizar los sistemas de producción y reducción del desperdicio
				Nuevo enfoque Administrativo: compuesto por materiales, maquinas, HOMBRES, tecnología y medio ambiente.

Fuente: Furnham, A. (2001). La Historia de la Psicología Organizacional y el Estudio del Comportamiento Organizacional. En A. Furnham, *Psicología organizacional: El comportamiento del individuo en las organizaciones*. (págs. 51-97) México: Alfaomega.

Concepto Psicología Organizacional y del Trabajo

La evolución histórica del concepto de trabajo y las diferentes escuelas de pensamiento administrativo influyeron en lo que hoy conocemos como psicología organizacional y del trabajo. Por esta razón, realizaremos una aproximación histórica del concepto de psicología organizacional y del trabajo.

Después de la Primera Guerra Mundial, la psicología industrial, como se denominaba en esta época, hacía referencia a la “mano de obra”. Según Furnham (2001), a los primeros investigadores les interesaba la fatiga laboral y la eficiencia, permitiéndoles realizar estudios de tiempos y movimientos para entender mejor la forma de diseñar el trabajo y obtener el máximo provecho. La Psicología Industrial, la cual es considerada por su aplicación en la industria y está más orientada hacia los procesos de producción, se denomina actualmente psicología organizacional y del trabajo, debido al desarrollo del entorno en lo: político, social, económico, tecnológico, industrial, entre otros y a los cambios en el mundo industrial.

De esta manera fue transformándose el concepto, hasta lo que hoy conocemos como Psicología Organizacional y del Trabajo. Martínez & Castañeda (2006), plantean diferentes definiciones de autores contemporáneos sobre la psicología organizacional y del trabajo como son: Schaper (2004) y Malvezzi (2000). Schaper (2004), considera la psicología organizacional y del trabajo, como una ciencia de la conducta y otras variables humanas que utiliza teorías psicológicas de la cognición, motivación y aprendizaje entre otras, para describir, explicar, predecir y controlar la conducta humana

en el trabajo y las organizaciones. Malvezzi (2000), considera la psicología organizacional y del trabajo, como el conocimiento multidisciplinar del comportamiento de individuos y grupos, en el marco de la estructura y funcionamiento de las organizaciones.

Es importante reconocer que el concepto de psicología organizacional y del trabajo es clasificado de diferentes formas, por ejemplo según Campbell (2002), citado en Bager (2009), en Norteamérica, se agrupa en tres disciplinas: psicología del personal, psicología organizacional y psicología de los factores humanos. La psicología del personal se dedica a procesos como: selección, capacitación, desarrollo y evaluación de desempeño. La psicología organizacional estudia temas cómo la motivación de los empleados, satisfacción en el trabajo y liderazgo. La psicología de los factores humanos estudia los aspectos cognitivos y fisiológicos del desempeño de los individuos.

La psicología organizacional y del trabajo, ha tenido mucha relación con el modelo de industrialización, las teorías administrativas y las metodologías para el estudio del trabajo en la industria. Es por esto, que se han replanteado los conceptos, teorías y métodos de la psicología organizacional y del trabajo frente a las tendencias organizacionales, problemáticas actuales y nuevas formas de trabajo.

Como se plantea anteriormente, a través de diferentes momentos históricos, se ha generado un desarrollo en el concepto psicología organizacional y del trabajo. En la

siguiente tabla propuesta por Furnham (2001), hace una aproximación a algunas de las terminologías asociadas a la Psicología Organizacional y del Trabajo.

Tabla 2. Evolución del Concepto de la Psicología Organizacional y del Trabajo

Psicología Aplicada	Psicología de los negocios	Psicología Industrial	Psicología Ocupacional
<p>Contraste con psicología pura y abarca toda la psicología que pretende la aplicación directa de la teoría o los métodos de investigación psicológica. (Hugo Munsterberg)</p>	<p>Un término ocasionalmente utilizado por consultores y científicos de la administración para referirse a los problemas de la administración. Cada vez es más aceptado y puede usarse como sinónimo de psicología organizacional.</p>	<p>Posiblemente el primer término utilizado en esta área; refleja los intereses principales de la psicología aplicada, a muchos de los psicólogos de aquella época también les interesaban los factores ambientales y físicos del trabajo.</p>	<p>Un término muy británico que se refiere a toda el área de la investigación organizacional e industrial</p>
Comportamiento Organizacional	Psicología Vocacional	Psicología del Trabajo	
<p>Término empleado para referirse a un área multidisciplinaria con teorías y metodologías tomadas de la ciencia del</p>	<p>Es el termino más difundido que incluye todo el concepto de psicología de trabajo y la mayor parte de los aspectos del</p>	<p>Un término relativamente nuevo, utilizado primordialmente por psicólogos europeos para referirse a la</p>	

<p>comportamiento, administrativas y sociológicas.</p>	<p>comportamiento organizacional, y probablemente el término que resultó victorioso en la batalla etimológica. Término utilizado para referirse a un área muy específica de la investigación, principalmente interesada por las alternativas vocacionales.</p>	<p>psicología de los negocios, industrial, ocupacional y organizacional.</p>
--	--	--

Fuente: Furnham, A. (2001). La Historia de la Psicología Organizacional y el Estudio del Comportamiento Organizacional. En A. Furnham, *Psicología organizacional: El comportamiento del individuo en las organizaciones*. (págs. 51-97) México: Alfaomega.

Finalmente, la psicología organizacional y del trabajo hoy, juega un papel fundamental en las organizaciones, donde su influencia administrativa, la demanda actual y las tendencias organizacionales le han dado a la disciplina un lugar importante para desarrollar sus funciones. Actualmente, la mayor parte de las personas pertenecen a una organización y satisfacen alguna o todas las necesidades por medio del trabajo, lo que implica que quienes hacen parte, estén influenciados por la psicología organizacional y del trabajo.

Tendencias Organizacionales

Después de haber realizado una aproximación histórica y teórica del concepto de trabajo, de las escuelas de pensamiento administrativo y del concepto de psicología organizacional y del trabajo; se mencionarán diferentes tendencias organizacionales a nivel mundial y a nivel de Colombia, para de esta manera entender los cambios actuales de las organizaciones y su influencia en el rol del psicólogo organizacional y del trabajo a futuro.

Según Forero & Perilla (2004), a nivel mundial se presenta un proceso de globalización como consecuencia del desarrollo y los avances tecnológicos, por esta razón la globalización pone en riesgo la identidad en diferentes ámbitos del entorno, tal como: cultural, social, político, económico, entre otros. De la misma manera, la problemática actual de desempleo se ve estrechamente relacionada con la globalización, siendo este un problema mundial, que repercute en el mundo industrializado.

En el Siglo XXI, según Cruz (1998); citado en Forero y Perilla (2004), habrán desaparecido todas las barreras arancelarias y será necesario realizar un reajuste a aquellas pequeñas empresas del mundo, para que de esta forma se conviertan en empresas de clase mundial, con desarrollos tecnológicos y métodos competitivos. Lo anterior, quiere decir que las organizaciones serán cada vez más competitivas en el mercado, con dinámicas más flexibles. Para este siglo, las organizaciones se están enfrentando a grandes cambios que permitirán aumentar los niveles de calidad en sus

procesos, servicios y productos; haciendo que mejore a su vez la satisfacción del cliente y de las personas.

Según Forero y Perilla (2004), en un informe del *Conference Board*, actualmente los empleados de medio tiempo se están convirtiendo en una parte importante para la fuerza laboral de las organizaciones. Es así como, la reducción en las jornadas laborales, generará mayor empleo, reducirá los costos de las organizaciones, mejorará el nivel de motivación de los colaboradores y disminuirá la rotación de personal clave para las organizaciones. La aparición de nuevas formas de organización del trabajo como: emparejamiento del trabajo, oficina virtual, trabajo a media jornada, legalización de la pluriactividad, el trabajo independiente y el trabajo desde el hogar son tendencias organizacionales a nivel mundial. Según Fukuyama (1998) citado en Forero y Perilla (2004), las organizaciones que entienden y aprenden a utilizar la tecnología cuentan con el potencial para ser sostenibles en el tiempo, por el contrario quienes no, tenderán a desaparecer.

Por otro lado, Colombia está en un proceso evolutivo. Según Forero y Perilla (2004), en el segundo Encuentro Alianza Empresa Universidad, realizado en la Universidad Católica de Colombia (1999), para el año 2000, las grandes empresas cambiarían sus estructuras verticales a planas, exigiendo mayor proyección empresarial y una capacidad de aprendizaje, con altos niveles de eficiencia y eficacia del talento humano, que permita alcanzar los niveles de competitividad necesarios para sobrevivir a las exigencias del mercado. Se considera, que las organizaciones en Colombia tendrán

una percepción del ser humano diferente, donde se reconoce la necesidad que tiene el ser humano del trabajo para dar sentido a su vida, por esta razón se le dará mayor importancia a sus habilidades y capacidades.

Rol del psicólogo organizacional y del trabajo

A lo largo de los planteamientos hechos, sobre las diferentes tendencias organizacionales a nivel mundial y en Colombia, cabe resaltar la importancia de la psicología organizacional y del trabajo dentro de las organizaciones, así como el rol del Psicólogo Organizacional y del Trabajo, que ha cobrado a través del tiempo un papel importante y protagónico al interior de las organizaciones; buscando alcanzar un alto nivel de competitividad en un mundo globalizado, incierto y cambiante.

Sobre la base de las consideraciones anteriores, y comprendiendo que el rol del psicólogo organizacional y del trabajo va estrechamente relacionado con las demandas del entorno, su quehacer toma un rumbo diferente, que lo lleva a convertirse en un “gestor” con múltiples competencias. Álvarez, (1995); citado por Forero & Perilla, (2004) señala cuatro factores asociados al papel del psicólogo organizacional: a) los criterios tradicionales de la organización formal del trabajo, basados en una mentalidad mercantilista, b) la división jerárquica del trabajo, c) el énfasis en la labor del psicólogo de selección de personal en mediocres condiciones, dados los altos volúmenes de rotación de personal en las empresas y d) finalmente, las particularidades de la población a la cual se dirige la acción del psicólogo: personas con las capacidades para asumir los

ritmos de trabajo imperantes, lo cual en la práctica no siempre se logra. Lo planteado por el autor no se aleja mucho de lo planteado por la Escuela Clásica de Pensamiento Administrativo propuesta por Taylor.

En la actualidad, el quehacer del psicólogo organizacional y del trabajo, es hacia el trabajo interdisciplinario, es decir, no se genera ningún aporte individual por parte del psicólogo, por el contrario sus aportes deben de ir alimentados por el conocimiento de otras disciplinas. De igual forma, el rol que ha desempeñado el psicólogo organizacional y del trabajo actualmente, debido a la demanda del mundo organizacional, lo ha posicionado como un empleado más al interior de la organización, convirtiéndose en una tendencia actual, “en algunos casos, el psicólogo-empleado termina preocupándose primordialmente por la conservación de su trabajo, cumpliendo las expectativas de la empresa, supeditando su profesionalismo a las exigencias de rendimiento del factor humano, al precio que sea y atentando en muchas ocasiones con la responsabilidad social, parte fundamental de la ética del psicólogo” (Forero & Perilla, 2004, p. 9). Por lo anterior, se considera que el rol del psicólogo organizacional ha evolucionado. Se requiere que el profesional, adquiera habilidades, aptitudes y conocimientos más amplios, ya que la tendencia es a que los aportes del psicólogo organizacional, sean tenidos en cuenta y llevados a cabo al interior de las organizaciones. Por lo anterior, el rol del psicólogo organizacional está en constante evolución, aún falta que se le dé mayor posicionamiento en las organizaciones, lo cual lo hace un reto para el profesional, pues es quien debe enfrentarse a un entorno altamente competitivo.

Teniendo en cuenta, las tendencias organizacionales y el proceso de globalización que se está presentando a nivel mundial y que le compete a Colombia; la exigencia para el psicólogo organizacional y del trabajo va direccionada a ampliar los marcos de referencias conceptuales para dar frente a los retos y tendencias organizacionales con compromiso y responsabilidad. En Colombia, hay una mayor exigencia para el psicólogo organizacional y del trabajo, requiere que sea especialista en el comportamiento humano, aplicando los conocimientos de la disciplina en ambientes donde exige ser altamente competitivo, debe gestionar y apoyar los diferentes procesos de la organización, aportando a la productividad de la misma. Se considera actualmente, que el psicólogo organizacional y del trabajo debe tener habilidades para planear y ejecutar actividades que integren los objetivos organizacionales con los de los colaboradores, para que de esta forma se conformen equipos de alto rendimiento. Según Forero & Perilla (2004), la psicología organizacional y del trabajo deberá ampliar los marcos conceptuales relacionados con la naturaleza del hombre y la percepción del trabajo, para enfrentar las tendencias organizacionales como son: la innovación tecnológica, la globalización de los mercados, la incertidumbre de la economía, la universalización del conocimiento, entre otros. Es así como, “definir el perfil del psicólogo organizacional contribuye en gran medida a definir el marco en el que se desarrolla la profesión” (Sánchez (1993), citado en Forero & Perilla (2004)).

Con base en lo anterior, en la Tabla No 2, podemos reconocer los dos momentos históricos de la disciplina, donde la primera parte del desarrollo del concepto está directamente influenciada por el ámbito industrial y la segunda parte del mismo, por el

ámbito organizacional y la era de la relaciones humanas; de esta manera “la psicología organizacional refleja más interés en el empleado que la psicología industrial, ocupándose de entender el comportamiento y de fortalecer el bienestar de los empleados en el lugar de trabajo” (Forero & Perilla, 2004, p. 5) es decir, que el desarrollo de la disciplina se ha relacionado directamente con la evolución que ha tenido el psicólogo organizacional y del trabajo.

Un aspecto importante que ha influido en el rol del psicólogo organizacional, es el avance tecnológico. El desarrollo tecnológico ha generado a nivel mundial, un proceso de globalización que pone en estado de vulnerabilidad el entorno tal como: lo político, social, económico, ambiental o ecológico, demográfico, tecnológico y jurídico; así como influye en las diferentes problemáticas sociales como lo son: el desempleo, la pobreza, la falta de educación, entre otras. Generando cambios en el orden social y en el mundo industrial. El proceso de globalización, obliga al entorno organizacional a replantearse las dinámicas rígidas que aún se conservan por dinámicas más flexibles, los modelos de gestión orientados más hacia el cliente, la innovación y por supuesto el capital humano. Con base en lo planteado anteriormente, de acuerdo con Forero & Perilla, 2004:

“(…) el personal encargado del desarrollo del Talento Humano del siglo XXI debe adaptarse a la administración por competencias, debe basarse en el cambio constante, no en la estabilidad; organizarse alrededor de redes, no jerarquías rígidas; crearse sobre la base de sociedades y alianzas cambiantes, no de la autosuficiencia y constituirse sobre ventajas tecnológicas, sobre conocimiento, no sobre ladrillo y concreto; el tamaño de la empresa ya no será el sello del éxito, se valorará más la capacidad de desplegar eficientemente los activos. Las compañías tendrán que crear una reserva profunda de Talento incluyendo empleados y agentes libres” (p. 20).

La reducción de las jornadas laborales, tendencia mencionada anteriormente, posiciona de manera diferente al psicólogo organizacional y del trabajo, ya que su objetivo estaría orientado a la calidad de vida de los empleados, generando un mejor desempeño y a su vez generando mejores resultados de productividad en la organización. De esta manera, el talento humano debe ser innovador y teniendo presente las exigencias del entorno laboral, el psicólogo organizacional y del trabajo, debe tener los conocimientos y las habilidades suficientes para enfrentar los diferentes retos organizacionales.

Finalmente, el psicólogo organizacional y del trabajo debe modificar su rol operativo y convertirse en un aliado de la organización, de tal forma que pueda ser estratégico, generar valor agregado a los procesos y a la gestión en términos económicos, de costos y productividad al interior de la organización, pero su principal foco debe ser direccionado a la salud mental y psicológica en el contexto organizacional, así como a lograr el equilibrio de la vida profesional y la vida laboral de quienes están al interior de las organizaciones.

METODOLOGÍA

Tipo de Investigación

Existen diversos tipos de investigación, estos pueden clasificarse en exploratorias, descriptivas y explicativas. La presente investigación es de tipo descriptiva. Este tipo de investigación, “tienen como objetivo analizar e inventariar características de fenómenos, objetos, problemas de estudio para definir su naturaleza” (Escorcia, 2009). También cabe resaltar que, “no se ocupan de la verificación de hipótesis, sino de la descripción de hechos a partir de un modelo teórico definido previamente” (Escorcia, 2009).

Con referencia a lo anterior, el presente trabajo de grado es monográfico, es decir, “Cuando se habla de monografía se hace referencia a los trabajos de grado de investigación teórica que se centran exclusivamente en la recopilación de datos existentes en forma documental, ya sea de libros, textos o cualquier otro tipo de documentos”. (Vallejo, 2006 y León, 2006 citado por Rojas, 2007). Por lo tanto, la monografía como tipo de investigación, se enfoca en describir o explicar una teoría o acontecimiento determinado. “Las monografías son estudios teóricos cuyo único propósito es obtener antecedentes para profundizar en teorías o aportaciones emitidas sobre un tema que es objeto de estudio” (Muñoz, 1998 y Gómez, 2001 citado por Rojas, 2007).

Sin embargo, la monografía no implica únicamente describir o explicar, sino indagar, descubrir, revelar, averiguar, explorar y buscar ese fenómeno que se lleva a cabo, a través de diferentes formas. Por esta razón, “podemos definir la monografía como el tratamiento por escrito de un tema específico” (Astivera, 1973). Lo anterior hace referencia a un estudio riguroso de un trabajo bien delimitado, el nivel de investigación acerca del objeto de estudio influirá en una buena elaboración monográfica. “En un trabajo de esta índole no es necesario abundar en desarrollos analíticos; lo fundamental es adelantar la idea, la teoría o el experimento realizados, con las fundamentaciones respectivas” (Astivera, 1973). Se pretende con la monografía contribuir al desarrollo de un conocimiento, por lo tanto se realizan revisiones de investigaciones, teorías y estudios previamente realizados para profundizar en el objeto de estudio, en este caso en la Psicología Organizacional y del Trabajo.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta lo expuesto a lo largo de la presente investigación, se puede concluir que a partir de la aproximación histórica del concepto de Trabajo, las diferentes escuelas de pensamiento administrativo, la evolución del concepto de Psicología Organizacional y del Trabajo y las tendencias organizacionales, se logra evidenciar por medio de la investigación monográfica de tipo descriptiva los diferentes desarrollos que ha tenido la Psicología Organizacional y del Trabajo y sus aportes a las tendencias y retos organizacionales, reconociendo en esta dinámica el rol que desempeña el psicólogo organizacional al interior de la organización.

Por otro lado, se puede concluir que el concepto del trabajo ha evolucionado ya que inicialmente no se consideraba una actividad natural o propia de los seres humanos, es decir, no contribuía a la condición de vida de las personas y mucho menos permitía alcanzar la riqueza por medio del trabajo, sin embargo actualmente se considera como una actividad que el ser humano desea realizar y escoge libremente, no se le impone ni se le ordena y tiene reconocimiento. De igual manera, el concepto de psicología organizacional y del trabajo ha evolucionado, ya que inicialmente como lo plantea la psicología industrial, tenía un mayor enfoque a los procesos operativos lo cual fue evolucionando a lo que hoy conocemos como psicología organizacional y del trabajo,

que tiene como objetivo los procesos productivos, el bienestar y el comportamiento de los empleados en el trabajo, generando mayor productividad a las organizaciones. La psicología organizacional y del trabajo es el estudio de la persona con la organización y de la persona con el trabajo.

También se considera, que el rol del psicólogo organizacional está influenciado por las diferentes escuelas del pensamiento administrativo ya mencionadas; por lo tanto, en la escuela clásica, donde se tenía una perspectiva estructuralista, el rol del psicólogo era limitado, su perspectiva era operativa/funcional. Por otro lado, la escuela del comportamiento social, tenía dentro de la organización una perspectiva más orientada hacia el comportamiento social o de los trabajadores y sus necesidades, es decir, que había más cabida para el psicólogo dentro de la organización, su rol dejaría de ser tan limitado y mecanicista, debido al aumento de la demanda del profesional por parte de la organización y de quienes pertenecen a ella. Por último, la escuela del pensamiento administrativo contemporáneo, tiene una perspectiva integral, que le exige al psicólogo de igual manera ser íntegro en su quehacer dentro de la organización, tener un amplio marco de referente conceptual, no limitarse a la realización de funciones operativas sino tácticas y estratégicas; con el fin de alinearse con los objetivos de la organización y de los diferentes grupos de trabajo para aportar a los diferentes procesos de la organización

Después de la revisión contextual, se considera que el rol del psicólogo organizacional y del trabajo, es protagónico al interior de las organizaciones y siempre debe desarrollarse conforme a las demandas del mundo actual, permitiéndole tener un

lugar importante en la organización, generando bienestar en los empleados, beneficiando a las organizaciones y a su vez incrementando la productividad de la misma.

Finalmente, para concluir se recomienda para próximas monografías e investigaciones, ampliar aún más el rol del psicólogo organizacional y del trabajo, a nivel mundial y local; lo cual enriquecería más el objeto de estudio. Por motivos de tiempo y de dificultad en la búsqueda no se pudo llevar a cabo en esta investigación. Otros aspectos que se consideran importantes para tener un mejor abordaje del tema en próximas investigaciones, son la Estructura Organizacional, su desarrollo histórico, conceptual, así como la mirada crítica de la psicología organizacional y del trabajo y su impacto en los procesos y dinámicas en los colaboradores.

BIBLIOGRAFÍA

Andrade, V. y Gómez, I. (2008). Salud laboral. Investigaciones realizadas en Colombia.

Revista Pensamiento Psicológico, 4(10), 9 – 25

Astivera, A. (1973). Metodología de la Investigación. Buenos Aires: KAPELUSZ, S.A

Baguer, A. (2009). Dirección de Personas: un timón en la tormenta.

Bauman, Z. (2000). Modernidad Liquida. Mexico.

Bernal, B y Ojeda M.E. (2005). Enfoques de la Administración. Recuperado el 20 de

Agosto de 2011, de: <http://www.monografias.com/trabajos20/enfoques-administracion/enfoques-administracion.shtml>

Carvajal, L y García, C. (2009). Psicología del Trabajo y de las Organizaciones:

Reflexiones y experiencias de Investigación. Colombia.

Código Sustantivo del Trabajo. (2011). Ley 50 de 1990. Recuperado el 7 de Septiembre

de 2011, de:

http://secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo/codigo_sustantivo_trabajo.html

De Buen Lozano, N. (1997). El Trabajo antes de la Revolución Industrial. Recuperado el 17 de Septiembre de 2011, de: <http://www.bibliojuridica.org/libros/1/139/4.pdf>

De diego, R y Donoso, J. (1998). “Psicología del trabajo: nuevos conceptos, controversias y aplicaciones” Ediciones Pirámide.

Dorronsoro, J. (1999). El Trabajo a través de la Historia. Recuperado el 20 de Agosto de 2011, de: <http://www.filosofia.net/materiales/num/numero9a.htm>

Escorcía, O. (2009). Manual para la investigación: guía para la formulación, desarrollo y divulgación de proyectos. Bogotá.

Forero, E. y Perilla, L. (2004). Visión retrospectiva, actual y prospectiva de la Psicología Organizacional. Acta Colombiana de Psicología, ISSN 1909-9711, págs. 5-22. Recuperado el 26 de Julio de 2012, de: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3181847>

Furnham, A. (2001). La Historia de la Psicología Organizacional y el Estudio del Comportamiento Organizacional. En A. Furnham, Psicología organizacional: El

comportamiento del individuo en las organizaciones. (págs. 51-97) México: Alfaomega.

Gómez, A. y Ballesteros, P. (2003). Un nuevo enfoque de la Administración del desarrollo humano en la dinámica organizacional de hoy. (págs. 113-118).

Locke, J. (1990). Segundo tratado del gobierno civil. Madrid.

López, E. (2008). Historia de la psicología organizacional: cuando el pasado influye en el presente (de lo particular a lo global). Recuperado el 7 de septiembre de 2011, de: <http://revista.univa.mx/n60/ArtLopez.html>

Martínez, A. y Castañeda, D. (2006). Estado actual de la investigación en Psicología Organizacional y del trabajo en Colombia. Recuperado el 29 de Agosto de 2011, de: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2264657>

Organización Internacional del Trabajo. (2010). Tesauro OIT 2005. Recuperado el 9 de Agosto, de 2012 de: <http://white.oit.org.pe/portal/especial.php?secCodigo=150>

Rieznik, P. (2001). Trabajo, una definición antropológica. Recuperado el 29 de Agosto de 2011, de: <http://www.razonyrevolucion.org/textos/revryr/prodetrab/ryr7Rieznik.pdf>

Rojas, A. (2007). Recopilación histórica del desarrollo de la psicología organizacional en Colombia. Pontificia Universidad Javeriana

Santana, S. (2007). Psicología del Trabajo y de las organizaciones: Estado del Arte, restos y desafíos en América Latina. México. Recuperado el 20 de Agosto de 2011, de:

http://www.umanizales.edu.co/publicaciones/campos/sociales/perspectiva_psicologia/html/revistas_contenido/revista10/Psicologiadeltrabajo.pdf