

Avances de la Investigación en Psicología Organizacional y del Trabajo en Colombia

Yenis Marrugo; Ingrid Guerrero; Yuly Fang

Universidad Tecnológica de Bolívar

Programa de Psicología

Minor de Psicología Organizacional

Cartagena, Julio de 2012

### **Artículo 105**

“La Universidad Tecnológica de Bolívar, se reserva el derecho de propiedad intelectual de todos los Trabajos de Grado aprobados, y no pueden ser explotados comercialmente, sin autorización”

Cartagena de Indias, 1 de Junio del 2012

Señores

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE BOLÍVAR**

Cartagena

Nosotras, **YENIS ROSARIO MARRUGO FUENTES** identificada con C.C. 1.128.058.162 de Cartagena e **INGRID GUERRERO PUELLO**, identificada con C.C. 1.128.058.021 de Cartagena, como autoras del trabajo monográfico “Avances de la investigación de la Psicología Organizacional y del Trabajo en Colombia”, en uso de nuestras facultades legales, autorizamos a la biblioteca de la Universidad Tecnológica de Bolívar, la utilización del mismo.

Dado en Cartagena de Indias, Distrito Turístico y Cultural a los 01 días del mes de Junio de 2012.

---

*Yenis R. Marrugo Fuentes*

C.C. 1.128.058.162 de Cartagena

---

*Ingrid Guerrero Puello*

C.C. 1.128.058.021 de Cartagena

### **Agradecimientos**

*A mi madre, por brindarme fuerzas en momentos de crisis, por darme fuerza cuando creí desfallecer y por ser lo que soy gracias a ella.*

*A mi hermana, por estar en todo momento, ser apoyo en afanes y tiempos de calma.*

*A mi esposo y mi hija por ser mi fuente de inspiración y por el amor que brindan todos los días*

*A mis amistades, por el solo hecho de ser mis amigos.*

*A maestros y tutores por transmitirme los conocimientos de esta profesión.*

***Yenis Rosario Marrugo Fuentes***

## **Agradecimientos**

*Principalmente a Dios por la fuerza, la sabiduría y entusiasmo en la toma de decisiones acertadas.*

*A mis padres, por ser ejemplo a seguir, por hacerme creer que los sueños se pueden lograr.*

*A mi hermana, por estar ahí en todo momento.*

*A maestros y colegas por transmitirme sus conocimientos de esta hermosa profesión.*

*Gracias a todos y en especial a mi familia por estar ahí siempre, porque que fueron el motor más grande para continuar este estrecho camino; por apoyarme en todo lo que necesite, sobre todo a crecer más como persona y como profesional.*

***Ingrid Guerrero Puello***

## Tabla De Contenido

<b>Introducción</b> .....	8
<b>Justificación</b> .....	10
<b>Avances de la Investigación de la Psicología Organizacional y del Trabajo</b> .....	12
<b>Antecedentes Históricos de la Psicología Organizacional</b> .....	16
<b>La investigación de la Psicología Organizacional en Colombia</b> .....	19
<b>Objetivos</b> .....	25
<b>Objetivo general</b> .....	25
<b>Objetivos específicos</b> .....	25
<b>Método</b> .....	26
<b>Tipo de investigación</b> .....	26
<b>Fuentes de información</b> .....	26
<b>Procedimiento</b> .....	26
<b>Resultados</b> .....	28
<b>Discusión</b> .....	47

## Resumen

La presente investigación tiene como objetivo identificar los avances de la investigación en Psicología Organizacional y del Trabajo en Colombia desde su incursión en Colombia hasta el 2011, a través de los datos reportados en COLCIENCIAS y en la Red de Investigadores en Colombia.

Como metodología, se realizó una descripción de los datos encontrados en el sistema de COLCIENCIAS sobre el tema; se analizó como está el nivel investigativo en Colombia, su evolución a través de la historia y un breve recorrido sobre el tipo de formación que se está impartiendo en los planteles educativos sobre Psicología Organizacional.

Se encontró que hay regiones en Colombia con más avances investigativos en Psicología Organizacional y del Trabajo y que otras, como es el caso de la Región Andina; el número de grupos de investigación registrados en COLCIENCIAS se ha mantenido estable desde el 2011, 27 grupos registrados; y las Universidades tratan temas relacionados con gerencia del talento humano, clima laboral, productividad y competitividad en sus proyectos de especialización.

Por último se llegó a la conclusión de que la Psicología Organizacional en Colombia está en proceso de crecimiento, gracias a la consolidación de grupos de investigadores y profesionales adscritos a esta área de interés.

**Palabras Claves:** Investigación, Grupos, Psicología Organizacional.

## Introducción

El auge que ha tomado la Psicología Organizacional en estos últimos años, le ha permitido que no solamente se centre en temas como la selección de personal sino el estudio y aplicación de los principios científicos en el trabajo; evaluando de esta forma la actitud, los procesos mentales y el comportamiento aplicado a la interacción humana en las actividades productivas (Velázquez, 2011).

La incursión, aun mayor de la investigación, en la labor del Psicólogo Organizacional, ha evidenciado la necesidad de que su labor investigativa fuera regulada por una organización encargada de hacerle seguimiento, control al acceso y publicación de documentos, estudios y trabajos de investigación como lo es el Departamento de Ciencias, Tecnología e Innovación, COLCIENCIAS. Esta entidad se encarga de brindar un reconocimiento público al trabajo de los investigadores.

Sumado a lo anterior, el avance investigativo va de la mano con la formación de niveles superiores, donde se le exige al Psicólogo una labor multidisciplinaria y una formación académica mucho más amplia. Como solución a esta situación, se crean programas de posgrados, además del pregrado en esta área, mejorando así la preparación del profesional y enfrentar los retos organizacionales venideros.

Es así como esta investigación tiene como objetivo brindar un recorrido por los avances de la investigación en Psicología Organizacional y del Trabajo y por las áreas de formación avanzada que existen actualmente en Colombia en este marco.



Luego de la revisión de la literatura y el análisis de los datos encontrados en la página de COLCIENCIAS; se pudo organizar la información mostrando primero una mirada histórica de la Psicología Organizacional que incluye sus inicios en 1912, con los trabajos de Münsterberg, en temas relacionados con la selección de personal y el mejoramiento de la eficacia en el trabajo.

Posteriormente se explica el inicio de la Psicología Organizacional y del Trabajo (POT) en Colombia ( 1950 ) con la creación del primer laboratorio de psicometría por parte de Amador Barriga (Martínez y Castañeda, 2006), encargándose de los procesos de selección, clasificación y evaluación de personal para las organizaciones y se da una introducción de cómo toma importancia la investigación dentro de la Psicología en las Organizaciones, con la implementación de los derechos civiles y las normas ISO 9000, en Colombia y el mundo. Luego, se hace un análisis sobre los grupos de investigación registrados en COLCIENCIAS que trabajan temas relacionados con la Psicología Organizacional y finaliza con un recorrido sobre las Universidades que contienen formación especializada sobre Psicología Organizacional dentro de sus planes educativos.

### **Justificación**

La Psicología Organizacional es definida como “la ciencia que utiliza la aplicación de extensiones de hechos y principios Psicológicos a los problemas que conciernen al ser humano en el ámbito laboral” (Bum y Naylor, 1968), definición que muestra el recorrido histórico que debió afrontar la Psicología Organizacional hasta hoy. Por ello al indagar en su pasado, donde se le conocía como una ciencia encargada de realizar los procesos de selección, hasta lo que se concibe en la actualidad, una ciencia que permite a las empresas indagar en el comportamiento del ser humano y su influencia en la vida laboral; es inevitable observar el gran interés de los planteles educativos de profundizar en la formación de profesionales, capaces de brindar conocimientos interdisciplinarios a las empresas y contar con la habilidad investigativa.

Este documento muestra en forma general los avances que se han evidenciado no sólo a nivel de investigación, registrado a través de las páginas de COLCIENCIAS, sino a nivel de formación avanzada requerida para alcanzar calidad en los procesos investigativos; para ello se tomó en cuenta una revisión preliminar de artículos científicos sobre la investigación en Colombia en temas relacionados con la Psicología Organizacional específicamente; luego se realizó una búsqueda de autores que trataran temas relacionados con la Psicología Organizacional, entre los que podemos mencionar a Muchinsky (2000), Alcover y Martínez (2004), Peiro y Prieto (2007) y Zarco, V; Rodríguez, A; Martín, M; Díaz, F (2008), que brindan un análisis sobre la Psicología I/O, su campo de acción y la labor del Psicólogo Organizacional.

Por último se utilizó la base de datos de COLCIENCIAS, para tener un análisis más detallado de cómo se encuentra la investigación en Colombia en materia de Psicología Organizacional y del Trabajo.

Con la revisión de la literatura y el análisis de los datos encontrados en la página de COLCIENCIAS, se pudo organizar la información mostrando una revisión histórica de la Psicología Organizacional, que incluye un breve resumen de lo que es la Psicología Organizacional, cuáles son sus temas de estudio y cómo fue la incursión de este campo en nuestro país. Luego se habló sobre el estado de la investigación en la Psicología Organizacional en Colombia según los reportes y líneas de investigación de los grupos inscritos en COLCIENCIAS; se mencionan cuáles son las universidades que tienen especializaciones y maestrías sobre Psicología Organizacional en Colombia y se finaliza con los reportes de ASCOFAPSI.

### **Avances de la Investigación de la Psicología Organizacional y del Trabajo**

La Psicología desde hace mucho tiempo se ha interesado en el estudio del comportamiento del individuo y sus procesos mentales, ya sea desde su influencia en el aspecto personal o desde el ámbito Organizacional.

La Psicología Organizacional, definida por Velázquez (2011) es el estudio de los procesos mentales que ofrece diferentes oportunidades de aplicación profesional, en lo que respecta al conocimiento de sí mismo, los demás y de las interacciones que se comparten en el entorno laboral y social. De esta forma, existen diversas especialidades en la aplicación profesional de la Psicología como es el área Clínica, que aborda los trastornos psicológicos; experimental, que trata del manejo de variables psicológicas en función de alcanzar datos verídicos y generalizables; evolutiva, que estudia los procesos psicológicos en las diferentes etapas de la vida humana; social, que estudia la interacción del ser humano y la sociedad; educativa, centra su interés en los educandos, en su adaptación social, su salud mental y su relación con la escuela; de la personalidad, se centra en la diferencias significativas entre los individuos; psicometría, es la aplicación de las mediciones en la Investigación Psicológica y por último la Psicología Organizacional y del Trabajo (Muchinsky,2000).

Desde esta última especialidad, la intervención del Psicólogo ha alcanzado un nivel superior y con ello, ha surgido la necesidad de utilizar la investigación como método de estudio y actividad fortalecedora del rol que cumple el psicólogo dentro de las organizaciones; ya que permite indagar y profundizar en los problemas y circunstancias que ocurren en la empresa.

Así mismo al hablar de la Psicología en las Organizaciones, Zarco, V; Rodríguez, A; Martín, M; Díaz, F (2008) mencionan cómo desde el ámbito Organizacional se debe enfatizar en el estudio de las dimensiones psicosociales del ser humano, y por lo tanto la dirección debe orientar sus esfuerzos hacia el crecimiento personal y el incremento de la calidad de vida personal y laboral de sus empleados.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Psicología Organizacional se define como el estudio de la actitud, los procesos mentales, el comportamiento, aplicados a la interacción humana en las actividades productivas. Desde esta perspectiva se desarrollan técnicas para adaptar las personas al trabajo, formar al personal, analizar el desarrollo de la organización, examinar los elementos relacionados con una dirección efectiva, evaluar la comunicación organizacional y la motivación del personal, según nos indica Velásquez (2011).

En este mismo orden de ideas, la psicología organizacional al ocuparse de la conducta humana en situaciones laborales (Muchinsky, 2000), debe tener en cuenta las facetas por la que atraviesa como ciencia. En su primera faceta científica, se debe encargar de promover el conocimiento de las personas en su puesto de trabajo, mediante preguntas y demás herramientas que faciliten la obtención de respuestas; es decir que intenta organizar toda las respuestas obtenidas por medio de la investigación y organizarla en patrones que permitan un análisis de cómo se esta generando una determinada conducta en el ámbito organizacional.

Su otra faceta seria la del Profesional, “el ocuparse de la aplicación del conocimiento para resolver problemas reales en el mundo laboral”( Muchinsky , pág. 8-9), es decir toda la información que se recopila por medio de la investigación y teniendo en

cuenta la experiencia profesional, podría dar como resultado técnicas y métodos que permitan generar mejores ambientes laborales antes y después de ingresar a una organización, de ahí que la Psicología Ocupacional toma gran importancia, ya que busca potencializar en los trabajadores comportamientos de alto desempeño, que garanticen el éxito en la realización de sus tareas.

Hoy en día, las compañías requieren personas calificadas basadas en perfiles y/o modelos por gestión de competencias; que garanticen productividad y competitividad en el entorno empresarial. Dentro de sus funciones se encuentran realizar pruebas, tales como:

Exámenes Psicométricos, que son pruebas utilizadas como herramientas de medición de variables psicológicas con fines de selección y aprovechamiento del potencial humano. Existen diferentes tipos de instrumentos para evaluar la inteligencia, las aptitudes, la personalidad, el rendimiento y la creatividad. (Castañeda, D & Martínez, A; 2006)

También están las entrevistas personales por competencias, que buscan identificar comportamientos en el historial laboral del sujeto, que permitan predecir su desempeño para un cargo específico. (Castañeda, D & Martínez, A; 2006)

El Assesment Center, por su parte, es una técnica que emplea pruebas situacionales para la evaluación de habilidades y competencias. Es una prueba conductual donde se enfrenta a los candidatos a resolver situaciones conflictivas que pueden presentarse en el puesto de trabajo; además de la visita domiciliaria que permite conocer las relaciones entre los habitantes, sus costumbres, sus creencias, comportamientos y detectar factores de riesgo importantes en el entorno del nuevo empleado. (Castañeda, D & Martínez, A; 2006)

Por otra parte, al indagar sobre el comportamiento del individuo en las organizaciones es importante mencionar el papel que cumple el Psicólogo Organizacional en el manejo de situaciones que podrían afectar su estabilidad laboral, como son el clima organizacional, selección, capacitación, entre otras.

Al hablar de clima laboral hay que tener en cuenta que depende directamente de la percepción que tenga el trabajador sobre lo que lo rodea; tal como argumenta Goncalves (2000), el clima no es más que la percepción que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en medios laborales. Goncalves comenta, además, que con “el estudio del clima organizacional en una empresa, se pueden identificar los parámetros a nivel general sobre la percepción que los individuos tienen dentro de la organización y la organización sobre ellos. Con ello se obtiene información suficiente acerca de los procesos que determinan los comportamientos Organizacionales, permitiendo introducir cambios planificados tanto en las actitudes y conductas de los miembros” (pág. 37), es decir, que por medio de este estudio se pueden determinar las actitudes y comportamientos de los empleados en una organización, como también planificar o plantear estrategias que generen cambios significativos en la misma.

Otros de los temas de investigación para la Psicología Organizacional es la Selección, donde el psicólogo cumple un rol importante, ya que escoge a la persona idónea de acuerdo al perfil de cargo, conocimiento y potencial humano. Además de este proceso, el psicólogo realiza la evaluación del clima laboral, evaluación por competencias y demás actividades de bienestar para los empleados.

## **Antecedentes Históricos de la Psicología Organizacional**

Antes de seguir con el tema es indispensable hacer un recorrido por la historia de la Psicología Organizacional. La incursión de la Psicología experimental con el trabajo de Münsterberg en temas como selección y mejoramiento de la eficacia laboral, fueron un gran propulsor de la Psicología Organizacional de hoy en día, pero no fue hasta 1917, durante la primera guerra mundial, cuando por medio de las pruebas Army Alpha y Army Beta se ve realmente la necesidad de utilizar pruebas de capacidad mental. De esta forma surgen firmas consultoras como la de Catell, que exploraban estas áreas y junto a los estudios realizados en Hawthorne, en 1924, se demostró la influencia de los aspectos sociales en el comportamiento y desempeño de los trabajadores; por lo tanto fue por medio de este tipo de investigaciones que se dio el fortalecimiento de la investigación en la Psicología Organizacional (Forero y Perilla, 2004).

Pero no fue hasta 1944, durante la segunda guerra mundial, como dice Forero y Perilla (2004) que la APA (Asociación Americana de Psicología), reconoce el carácter científico de esta área y abre la división 14 de Industrial and Business Psychology (Psicológica Industrial y de Negocios), que cambió su nombre en 1970 a Division of Industrial and Organizational Psychology (Psicología Industrial y Organizacional).

En Colombia se habla de Psicología Organizacional desde los años 50, con la inauguración del laboratorio de psicometría del psicólogo Ernesto Amador Barriga, el cual se encargaba de brindarles a las empresas servicios de selección, clasificación y evaluación del personal (Forero & Perrilla 2004; Urdaneta, 1993) ; los temas antes mencionados fueron fundamentales para la intervención del Psicólogo Organizacional. A partir de investigaciones a nivel global, y de las normas a cumplir por el estado como la ISO 9000,



con la implementación de la gestión de calidad a finales de los años 60, el interés de las empresas se centró en mejorar la producción empresarial y tomó fuerza el papel del Psicólogo como instrumento para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, ya que los directivos correlacionaron un buen ambiente de trabajo con el aumento de la producción.

Durante mucho tiempo la Psicología Organizacional, utilizaba instrumentos y procedimientos para la evaluación del personal, que daba como resultado una serie de situaciones de discriminación sobre mujeres y personas que formaban parte de las minorías raciales, principalmente en cargo superiores, lo que dio como resultado la intervención del Gobierno. Esta intervención gubernamental, transformó las funciones del Psicólogo Industrial y Organizacional, debido a que ya tendría que realizar dos funciones básicas, la primera sería intervenir para que se realizara un trabajo de alta calidad en las empresas y la segunda sería hacerse responsable de las consecuencias al tener obligaciones legales sobre los actos que se darían a su mando dentro de las empresas, es decir, “como profesión seguiríamos evaluándonos a nosotros mismos, pero las normas y agencias gubernamentales también juzgarían nuestras acciones”. (pág. 19).

A partir de esto, la investigación toma fuerza en las actividades del Psicólogo, ya que por medio de ellas se pueden desarrollar nuevos métodos y procedimientos, que pueden ir desde una aplicación de un test para selección, hasta encontrar los efectos de la motivación en el trabajo (Spector, 2000). Situaciones como las anteriores, llevado a Psicólogos Organizacionales e incluso de otras áreas, a profundizar en la Investigación Organizacional y exponer temas que han servido de apoyo para el avance investigativo en esta área.

Desde el campo investigativo, se evidencia una interdisciplinaridad en los temas relacionados con la Psicología Organizacional y su intervención en las empresas. Como explica Schein (1982) “el interés en la Psicología Organizacional aumentó a medida que las teorías y los métodos le permitieron al psicólogo capacitarse gradualmente para analizar constructivamente los problemas del individuo en las organizaciones y poner a prueba sus ideas con la investigación empírica” (pág. 3-5), es decir, el conocimiento adquirido a lo largo de su experiencia y el obtenido en su formación, a logrado crear un profesional interdisciplinario, capaz de afrontar problemas reales originados en la vida organizacional.

Como fue mencionado anteriormente la Psicología Organizacional en Colombia tuvo su incursión a mediados de los años 50 con la inauguración del Laboratorio de Psicometría de Amador Barriga donde se le brindaba a las empresas asesoría en selección; luego en los años 70, la OIT (Organización Mundial del Trabajo) brinda asesoría al SENA en el análisis ocupacional. Estas metodologías empleadas fueron utilizadas por el sector privado; por lo tanto la intervención del SENA, determino el desarrollo de la Psicología Organizacional, pues por medio de su influencia, según Urdaneta (1993), se comienzan a organizar los departamentos de selección, capacitación y desarrollo. También es importante mencionar la labor del Psicólogo Manuel Morales, quien fue uno de los precursores de la Psicología Industrial en Colombia y uno de los mayores investigadores del estado de la Psicología industrial en todas sus facetas, como lo dejó expuestos en una de sus obras titulada Una experiencia colombiana en Psicología industria en la cual se investigo y planteo su visión sobre el estado de la Psicología desde la parte educativa y en la parte empresarial.

Asimismo resultaría interesante mencionar el avance de la Psicología en lo relacionado a la incursión a las organizaciones, en la década de los 70, solo 24 empresas contaban con la presencia de un Psicólogo, según informa Forero y Perilla (2004), pero desde ese entonces muchas sintieron la necesidad de esta disciplina en el ámbito laboral.

El estudio de estas temáticas, creó la necesidad de profundizar en estos temas desde el ámbito de la investigación, por ello las instituciones educativas y los profesionales en esta área, comenzaron a crear grupos de investigación para describir, explicar y predecir la relación que puede existir entre el empleado y la organización.

### **La investigación de la Psicología Organizacional en Colombia**

En Colombia existe una entidad que se encarga de regular y dar a conocer todo tipo de información investigativa, como lo es COLCIENCIAS, que se encarga de brindar un reconocimiento público al trabajo de los investigadores, su labor permite no solo hacer un seguimiento de las investigaciones en las diferentes áreas y aumentar de esta manera la calidad de la información, sino también sirve como una fuente de financiación de este nuevo conocimiento y la puesta en marcha de lo creado. “A partir de la aplicación de las políticas sobre investigación emitidas por COLCIENCIAS, en particular en lo relacionado con el registro, reconocimiento y categorización de investigadores y grupos de investigación a través del Grupo LAC y el CvLAC, es evidente el incremento en la conformación y activación de grupos de investigación en la Psicología Organizacional y del Trabajo y en los Productos obtenidos” (Castañeda y Martínez, 2006).

Sin embargo, el poco desarrollo de la Psicología en nuestro país ha tenido repercusiones en su posicionamiento, esto se evidencia en los registros que guarda COLCIENCIAS en la investigación de la diferentes áreas de estudio, en donde se puede

observar las pocas investigaciones que maneja el área de Psicología sobre la Psicología Organizacional y del Trabajo, y la poca cantidad de información actualizada sobre este tema; que no es mayor al de otras áreas como la medicina; sin embargo, el trabajo interdisciplinario ha permitido un incremento en su productividad investigativa, tal como lo evidencia los registros de COLCIENCIAS.

Dentro de esta Organización se ve la interacción de grupos investigativos que tratan temas de gran interés para la Psicología. Los grupos de investigación creados desde el año 1981, trataban temas relacionados con la cultura, desempeño y factores psicosociales; pero luego se pasó a tratar temas más profundos como la gestión del talento humano en las organizaciones, brindando de esta forma un gran avance en la Psicología Organizacional (Castañeda & Martínez, 2006).

Para Castañeda y Martínez estas líneas de investigación permiten un mayor conocimiento de las temáticas abordadas, como gestión del conocimiento, empleabilidad y trabajo, gestión talento humano, clima y cultura organizacional y del aprendizaje organizacional. De la misma forma aparecen temas clásicos de la investigación de la POT, como son la motivación, capacitación, selección, liderazgo y trabajo en equipo.

La investigación que muestran los autores anteriormente mencionados muestran que entre las ciudades donde existe un mayor interés según datos de COLCIENCIAS en el ámbito investigativo se encuentran: Bogotá, Medellín, Manizales y Popayán. Por otro lado las Universidades que generan más investigaciones en esta área son, la Universidad Nacional, la Universidad Católica y la Universidad de los Andes en Bogotá, y la Pontificia Bolivariana en Medellín, que entra la cuales se suman más de 16 investigaciones.

Sumado a lo anterior el avance investigativo va de la mano con la formación de niveles superiores, es entonces que se le exige al Psicólogo una labor multidisciplinaria, y una formación académica mucho más amplia; y como solución a esta situación, se generan programas de posgrados en esta área en las diferentes Universidades. Conjuntamente se mejoran los programas de pregrado, para así preparar a los estudiantes a los diferentes retos organizacionales.

Por otro lado, con el estudio del comportamiento del individuo y sus procesos mentales, desde su influencia en el aspecto personal y su repercusión en el ámbito Organizacional, la Psicología Organizacional y del Trabajo ha tenido un amplio campo de acción, de tal forma que Universidades y planteles educativos se interesen en la investigación de temas relacionados con estos fundamentos y junto con otras disciplinas colaboran con la creación de grupos en COLCIENCIAS, la cual se encarga de brindarles una ventana para exposición de sus ideas.

Otra entidad encargada de recolectar información investigativa en Colombia es la Asociación Colombiana de Facultades de Psicología ASCOFAPSI, esta es una entidad de carácter académico, de derecho privado y sin ánimo de lucro; cuya misión es velar por el mejoramiento de la formación Universitaria del Psicólogo en Colombia, con la colaboración permanente de sus miembros, para contribuir al desarrollo científico, profesional, ético y social de la Psicología. La Asociación Colombiana de Facultades de Psicología ASCOFAPSI surge en la década de los 80 respondiendo a la necesidad de organizar y coordinar la actividad de formación de Psicólogos y desarrollar diversas políticas con el fin último de fomentar el desarrollo de la Psicología en Colombia (Asociación Colombiana de Facultades de Psicología, ASCOFAPSI).

En Colombia existen programas de posgrados desarrollados para cumplir la labor de formar profesionales multidisciplinarios. Entre ellos se encuentran las especializaciones, doctorados y maestrías que se dictan en la Universidad del Valle y la Universidad Norte de Barranquilla, los cuales centran su material de estudio a la gestión del talento humano y en mejorar el desempeño organizacional. Según el reporte de COLPSIC (Ver tabla 1), el mayor número de posgrados se centran en especializaciones.

Tabla 1

*Programas de especializaciones por universidad en Colombia*

<b>UNIVERSIDAD</b>	<b>PROGRAMA DE ESPECIALIZACION</b>
Universidad de San Buenaventura en convenio con la Fundación Universitaria Católica de Colombia	Especialización en psicología Organizacional
Fundación Universitaria CEIPA	Especialización en gerencia del talento humano
Universidad Antonio Nariño	Especialización en desarrollo del potencial humano
Universidad del Bosque	Especialización en psicología ocupacional y Organizacional
Universidad del Valle	Especialización en Procesos Psicosociales para la Efectividad Organizacional
	Doctorado en psicología Organizacional
	Maestría en psicología Organizacional
Universidad de la Sabana	Especialización en Gestión para el Desarrollo Humano en la Organización

Corporación Universitaria Piloto de Colombia	Especialización en Gestión Humana de las Organizaciones
Universidad Católica de Colombia	Especialización en Psicología de las Organizaciones
Universidad Sergio Arboleda	Especialización en Gerencia de Recursos Humanos
Universidad del Norte (Barranquilla)	Especialización en Gerencia de Recursos Humanos  Doctorado en psicología Organizacional.
Universidad de América	Especialización en Gerencia de Recursos Humanos
Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano	Especialización en Gerencia de Recursos Humanos
Universidad Externado de Colombia	Especialización en Gestión del Desarrollo y Cambio Organizacional
Pontificia Universidad Javeriana	Especialización en Gerencia del Talento Humano
Universidad Católica de Oriente (Rionegro)	Especialización en Gestión de Recursos Humanos
Fundación Universitaria Konrad Lorenz	Especialización en Gerencia de Recursos Humanos
Universidad de la Amazonia (Florencia)	Especialización en Gerencia del Talento Humano
Universidad Tecnológica de Bolívar	Especialización en Gerencia del Talento Humano

*Recurso: Colegio Colombiano de Psicólogos (COLPSIC.) (2011)*

Es por ello que al tener en cuenta el recorrido de la Psicología Industrial y Organizacional a nivel nacional se genera el siguiente interrogante: ¿Cuáles son los avances que ha tenido la Psicología Organizacional en Colombia a nivel de investigación y formación durante los últimos diez años basados en los registros de COLCIENCIAS?



## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Identificar los avances alcanzados por la Psicología Organizacional desde su incursión en Colombia en materia de investigación, a través de los datos reportados en COLCIENCIAS y la red de investigadores en Colombia.

### **Objetivos específicos**

Revisar los temas de trabajo en el área de Psicología Organizacional y del Trabajo que se dieron desde 1981 hasta el 2011 según el registro en COLCIENCIAS.

Identificar los programas de formación avanzada que existen actualmente en Colombia en el área de Psicología Organizacional.

Identificar las líneas de investigación en las que trabajan los diferentes grupos de investigación en el área de Psicología Organizacional y del Trabajo, POT según reportes de COLCIENCIAS.

## **Método**

### **Tipo de investigación**

El informe investigativo cumple con los parámetros de una investigación descriptiva sobre los avances de la investigación de la Psicología Organizacional y del Trabajo en Colombia, teniendo en cuenta que se hace una descripción de datos e información de investigaciones, artículos, capítulos, textos y páginas web, principalmente obtenidos de la base de datos de COLCIENCIAS y la revisión de datos en los grupos de investigación.

### **Fuentes de información**

Se tomaron en cuenta tres tipos de fuentes de información divididas en primarias o directas, secundarias y terciarias, las primarias o directas constituyen el objetivo básico de la revisión del estado actual del documento en general, mirando también los resúmenes o listados de referencias publicadas en un área de conocimientos en particular, como fueron la página internet de COLCIENCIAS, y su información sobre los grupos de investigación sobre la Psicología Organizacional. El artículo de Martínez y Castañeda (2006) “El estado actual de la investigación en Psicología Organizacional y del Trabajo”, “visión retrospectiva actual y prospectiva de la Psicología Organizacional” de Forero y Perilla (2004), estos artículos nos hablan de un tipo de información secundaria.

### **Procedimiento**

Primero se inició con una revisión preliminar en artículos de revistas sobre la investigación en Colombia en temas relacionados con la Psicología Organizacional, principalmente aquellos que manejarán los temas de este campo en Colombia y el mundo entero; luego se realizó una búsqueda de libros entre los que podemos mencionar:

psicología aplicada al trabajo, introducción a la psicología, psicología de los grupos y de las organizaciones; que brindan un análisis en general sobre la Psicología I/O, su campo de acción y la labor del Psicólogo Organizacional. Posteriormente se inició la elaboración de las reseñas y fichas técnicas que servirían como guía metodológica para el trabajo final. Por ultimo se consultó la página Web de COLCIENCIAS, en donde a través de una revisión de los grupos de investigación, se pudo identificar cuales eran sus líneas de estudio, las regiones con el mayor numero de grupos registrados y las universidades que las estaban trabajando. Por otro lado se indagó en la página Web de ASCOFAPSI las líneas investigativas de cada grupo universitario y finalmente, teniendo en cuenta toda esta información, se procedió a realizar las conclusiones y discusiones.

## Resultados

Luego de realizar un recorrido por la base de datos de COLCIENCIAS y teniendo en cuenta los avances en investigación de la Psicología Organizacional en Colombia reportados por esta página web, se describen los siguientes resultados:

Iniciando la revisión a finales del año 2011 hasta Abril del 2012, en cuanto a grupos y líneas de investigación, se encontró que existen 28 grupos de investigación con términos de Psicología Organizacional y del Trabajo en el país y aunque no en todos los casos el nombre de los grupos se identifica específicamente con los términos de Psicología Organizacional y del Trabajo, se puede decir que existe una relación con los temas que estos manejan a partir de las palabras empleadas en su denominación o por el lugar de origen de los grupos de investigación, es decir facultades o programas de psicología con trayectoria en el área.

Con relación a la clasificación de los grupos relacionados con Psicología Organizacional que aparecen registrados en COLCIENCIAS, hasta la última fecha de búsqueda, Abril del 2012, se encontró que de los 27 grupos, 12 están categorizados según COLCIENCIAS (2011) en la categoría A1, calificación más alta otorgada a los trabajos realizados por los grupos investigativos que promuevan el nuevo conocimiento en el área de estudio, la formación del capital humano y la apropiación social del conocimiento, tener 5 o más años registrados y un índice ScientiCol mayor o igual a 9.0. También se encontraron 12 grupos en la categoría D, clasificación que se le da a aquellos grupos de investigación básica, aplicada y con desarrollo experimental; son grupos que todavía no cumplen un puntaje mínimo exigido para otras categorías pero que ya tienen el tiempo registrado y que llevan al menos un año de existencia, su categoría ScientiCol, está

entre de 0.0 a 2.0. En este mismo orden de ideas aparecen 3 grupos reconocidos (REC, y 3 grupos registrados (REG). Por su parte grupos que como categoría tengan A, significa que su índice ScientiCol está entre 7.0 y 9.0 y tiene al menos 5 años de existencia, si aparece registrado como categoría B, su índice ScientiCol está entre 4.0 y 7.0 y tiene al menos 3 años de existencia, si su categoría es C indicaría que su índice ScientiCol está entre 2.0 y 4.0, y que tiene al menos 2 años de existencia.

En cuanto al año de creación de los grupos de investigación, cabe mencionar que la gran mayoría ya tienen más de 8 años de creación; a pesar de esto, se han mantenido en esa misma clasificación y no han podido avanzar o acceder a una clasificación más alta, debido a que no cuentan con los puntajes y requerimientos exigidos por COLCIENCIAS, como por ejemplo el grupo del Instituto CINCEL, creado en 1981, que aún se mantiene en categoría D, lo cual significa que el grupo se ha mantenido constante en su producción investigativa (Ver tabla 1.)

Sin embargo grupos más recientemente creados, entre 2004 y 2006, aún mantienen categoría D, lo que traduce que el avance investigativo en este campo ha sido en forma lenta pero significativa.

Tabla 1

*Número de grupo en el área de Psicología Organizacional registrados en COLCIENCIAS,*

<b>Grupos de Investigación de COLCIENCIAS</b>	<b>Universidades e institutos</b>	<b>Categoría</b>	<b>Año Creación</b>
Psicología Organizacional y del trabajo	Universidad del Valle	B	2004
Psicología Organizacional	Universidad Católica de Colombia	C	2002
Psicología Ética y Cultura	Universidad de la Sabana	REC	2002
Gerencia del Talento Humano	Universidad de Manizales	REC	2000

Grupo de Investigación en Psicología Organizacional, Trabajo y Deporte	Universidad del Bosque	REG	2001
Psicología Organizacional	Fundación Universitaria Konrad Lorenz (Bogotá)	REG	2000
Estudios Críticos de las Organizaciones y el Trabajo	Universidad Javeriana	REC	2000
Grupo de Cultura Organizacional	Universidad Piloto de Colombia	REG	2001
Gestión y organizaciones desde corrientes emergentes	Corporación Universitaria Piloto de Colombia	D	2003
Psicología del Trabajo y las Organizaciones	Universidad Santo Tomas	D	2004
Grupo de Estudios en Psicología Aplicada y Sociedad	Institución Universitaria de Envigado	D	2006
Productividad y Competitividad	Universidad Pontificia Bolivariana	D	2003
Psicología circunvalar	Universidad Antonio Nariño	D	2004
Medición y Evaluación Psicológica	Universidad Javeriana	A	2003
Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional	Instituto Cincel	D	1981
Ser Humano y Trabajo	Universidad de Antioquia		1999
Desarrollo, Salud y Desempeño Humano	Universidad Tecnológica de Bolívar	D	2004
Grupo de estudios sobre dirección estratégica y organizaciones	Pontificia Universidad Javeriana	B	2000
Personas Pagos y Desempeño	Universidad de Cartagena	D	2001
Calidad y Productividad en las Organizaciones	Universidad del Valle	C	2002
Desarrollo Organizacional y gestión del talento humano	Universidad Autónoma del Caribe	D	1994
PROPPIO	Universidad Militar Nueva Granada	D	2007
Cultura Organizacional y gestión humana	Universidad Nacional De Colombia	A	1999
Estudios Organizacionales	Universidad De Los Andes	A1	1996
Grupo de Investigaciones en Estrategia, Estructura y Cultura Organizacional	Universidad del Tolima	D	2004
Gestión Organizacional	Universidad Simón Bolívar	B	2003
Investigación en Gestión Organizacional GIO	Fundación Universitaria Empresarial De la Cámara	D	2005

De Comercio De Bogotá			
Perdurabilidad Empresarial	Universidad Del Rosario	A1	2001
Grupo de investigación y desarrollo en salud ocupacional (GIDSO)	Universidad De Antioquia	C	1996

*Recurso: COLCIENCIAS (2011).*

Al tener en cuenta lo expuesto en la tabla 1, se puede observar teniendo en cuenta los resultados, que de los 28 grupos registrados solo 2 lograron ingresar a la categoría A1, registrados en 1996 y 2001, por su parte en la categoría A, aparecen 2 grupos registrados en los años 1999 y el 2003, en la categoría B, aparecen 3 grupos registrados en los años 2000, 2003 y 2004, en la categoría C, aparecen 3 grupos registrados en los años 1996 y el 2002; por último la categoría D, que presente en la gran mayoría con 12 grupos, registrados en los años 1981, 1994, 2001, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, lo que permite afirmar que la gran mayoría no sobrepasa el índice ScientiCol de entre 0.0 y 7.0.

Los grupos registrados en COLCIENCIAS, han sido clasificados teniendo en cuenta el tiempo de registro y la calidad del producto aportados a este departamento. Teniendo en cuenta lo anterior, se puede decir que el mayor número de productos registrados en las páginas de COLCIENCIAS se presentó en el año 2010, en el cual se manejaron temas de la gestión del talento humano, la ética y la cultura; esta información permite determinar la importancia que tiene para estos grupos el fortalecimiento investigativo en estas áreas. (Ver tabla 2.)

Tabla 2.

*Líneas de investigación de los grupos de COLCIENCIAS en el área de Psicología Organizacional*

<b>Año de Investigación</b>	<b>Líneas de Investigación de los grupos de COLCIENCIA</b>
1981	Investigación del Comportamiento Organizacional
1999	Ser Humano y Trabajo Gerencia del Talento Humano La Psicología Organizacional Las Organizaciones y el Trabajo La Psicología del Trabajo y Deporte Cultura Organizacional
Hasta el año 2010	Psicología Organizacional Ética y Cultura Organizacional Medición y Evaluación Psicológica Productividad y Competitividad Gestión Organizacional Desempeño Humano Psicología y la Organización Psicología Aplicada a la Sociedad Competitividad Organizacional Estrategia, ética y responsabilidad social Naturaleza y cambio Organizacional

*Recurso: COLCIENCIAS (2011)*

Al identificar el número de investigaciones por ciudad en Colombia, la ciudad de Bogotá cuenta con el mayor número de grupos registrados (20 grupos); en segundo lugar se encuentra Medellín con 3 grupos; ciudades como Cartagena, Manizales y Cali cuentan con dos grupos cada uno y Envigado, Barranquilla e Ibagué poseen un sólo grupo de investigación. Esto traduce que la capital colombiana es el centro de investigaciones más importante en materia de Psicología Organizacional. (Ver tabla 3.)



Tabla 3.

*Grupos de Investigación y número de Grupos Registrados en el área de Psicología Organizacional por ciudades.*

<i>Ciudades</i>	<i>Grupos de Investigación</i>	<i>No. de Grupos registrados</i>
	Psicología Organizacional	
	Psicología Ética y Cultura	
	Grupo de Investigación en Psicología Organizacional, Trabajo y Deporte	
	Psicología Organizacional	
	Estudios Críticos de las Organizaciones y el Trabajo	
	Grupo de Cultura Organizacional	
Bogotá	Gestión y organizaciones desde corrientes emergente	20
	Psicología del Trabajo y las Organizaciones	
	Productividad y Competitividad	
	Psicología circunvalar	
	Medición y Evaluación Psicológica	
	Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional	
	Grupo de estudios sobre dirección estratégica y organizaciones	
	Desarrollo Organizacional y	

	gestión del talento humano	
	PROPPIO: Procesos Organizacionales, programáticos y políticos para la promoción del desarrollo	
	Estudios Organizacionales	
	Investigación en Gestión Organizacional GIO	
	Gestión Organizacional	
	Perdurabilidad Empresarial	
	Gerencia y administración en salud visual y ocupacional	
Cali	Psicología Organizacional y del trabajo	2
	Calidad y Productividad en las Organizaciones	
Cartagena	Desarrollo, Salud y Desempeño Humano	2
	Grupo de Investigación: Personas Pagos y Desempeño-GIPPD	
Manizales	Gerencia del Talento Humano	2
	Cultura Organizacional y gestión humana	
Medellín	Ser Humano y Trabajo	3
	Grupo de Investigación en Desarrollo Organizacional	
	Grupo de investigación y	

	desarrollo en salud ocupacional	
Envigado	Grupo de Estudios en Psicología Aplicada y Sociedad	1
Ibagué	Grupo de Investigaciones en Estrategia, Estructura y Cultura Organizacional	1
	Gestión Organizacional	
Barranquilla		1

*Recurso: COLCIENCIAS (2011).*

La Región Andina cuenta con una gran cantidad de grupos de investigación que centran su interés en temas relacionados con la Psicología Organizacional, lo cual se sustenta en la existencia de múltiples instituciones de educación superior, tanto en pregrado como postgrados. También, es importante destacar que en ella, se encuentra la capital y que es el epicentro de actualización de muchos campos de acción dentro de la psicología. (Ver tabla 4.).

Tabla 4.

*Distribución de temas y número de grupos de investigación por región hasta abril del 2012.*

---

<b>Regiones con mayor índice de investigación</b>	<b>Universidades e Institutos</b>	<b>Grupos de investigación</b>
Pacífica	Universidad del Valle	2
Andina	Universidad Católica de Colombia	

	Universidad de la Sabana	
	Universidad de Manizales	
	Universidad del Bosque	
	Universidad del Tolima	
	Universidad Nacional	21
	Universidad Cooperativa de Colombia	
	Universidad Militar Nueva Granada	
	Universidad Autónoma del Caribe	
	Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio De Bogotá Universitaria Konrad Lorenz	
	Universidad Javeriana	
	Universidad Piloto de Colombia	
	Universidad Santo Tomas	
	Institución Universitaria de Envigado	
	Universidad Pontificia Bolivariana	
	Universidad Antonio Nariño	
	Universidad Javeriana	
	Instituto Cincel	
	Universidad de Antioquia	
	Universidad Tecnológica de Bolívar	3
Caribe	Universidad de Cartagena	
	Universidad Simón Bolívar	

*Recurso: COLCIENCIAS (2011).*

En este mismo orden de ideas, COLCIENCIAS publica en su página todo el material producto de los estudios realizados por los grupos de investigación. En total suman 951 Proyectos, de los cuales 280 se relacionan con la perdurabilidad empresarial, es decir

que presentan longevidad y calidad de vida empresarial, 192 son estudios organizacionales, 70 son estudios sobre dirección estratégica y organizaciones y 43 abordan el tema de gestión Organizacional. También es posible evidenciar que están surgiendo nuevos grupos investigativos en áreas incipientes como la ética y cultura, psicología circunvalar y gestión Organizacional desde corrientes emergentes (Ver tabla 5.).

Tabla 5.

*Datos según COLCIENCIAS proyectos y productos investigados por grupos de investigación*

<b>Grupo de Investigación</b>	<b>Proyecto</b>	<b>Productos</b>
Psicología Organizacional y del trabajo	24	40
Psicología Organizacional	6	14
Psicología Ética y Cultura	1	8
Gerencia del Talento Humano	11	4
Grupo de Investigación en Psicología Organizacional, Trabajo y Deporte		1
Psicología Organizacional		
Estudios Críticos de las Organizaciones y el Trabajo	4	7
Grupo de Cultura Organizacional		
Gestión y organizaciones desde corrientes emergentes	1	1
Psicología del Trabajo y las Organizaciones	14	1
Grupo de Estudios en Psicología Aplicada y Sociedad	33	1
Productividad y Competitividad	11	1

Psicología circunvalar	2	1
Medición y Evaluación Psicológica	25	1
Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional	6	1
Ser Humano y Trabajo	10	1
Desarrollo, Salud y Desempeño Humano	10	1
Estudios sobre dirección estratégica y organizaciones	70	12
Personas Pagos y Desempeño-GIPPD	2	13
Calidad y Productividad en las Organizaciones	18	32
Desarrollo Organizacional y gestión del talento humano.	26	11
PROPIO	6	1
Cultura Organizacional y gestión humana	45	18
Estudios Organizacionales	192	16
E.C.O	8	8
Gestión Organizacional	43	22
Investigación en Gestión Organizacional	15	3
Grupo de Investigación en Desarrollo Organizacional	1	4
Gestión Organizacional	36	21
Perdurabilidad Empresarial	280	42
GIDSO	28	63
Gerencia y administración en salud visual y Ocupacional	23	6

*Recurso: COLCIENCIAS (2011).*

Al tener en cuenta la información anterior, se puede decir que en Colombia se cuenta con un grupo interdisciplinario de investigadores no solamente en el área de Psicología sino de áreas alternas, que se interesan por generar productos de investigación de gran interés a nivel organizacional y empresarial. Es por ello que la formación académica ha ido acompañada de una formación especializada y avanzada en este tema; y grandes universidades y corporaciones han brindado espacios educativos para tratar este tema.

La gran producción de los grupos de investigación en COLCIENCIAS en el área de la Psicología Organizacional radica en 251 Artículos, 265 Capítulos, 265 Libros y 469 Trabajos en Eventos, productos que generalmente son proporcionados por los investigadores principales que son acompañados en su mayoría por asistentes de los grupos registrados, conformados por estudiantes de posgrados y pregrados. (Ver tabla 6).

Tabla 6.

*Datos según COLCIENCIAS sobre número de artículos, capítulos, libros y trabajo de grado de los grupos de investigación hasta Abril del 2012.*

<b>Grupo de Investigación</b>	<b>Artículo s</b>	<b>Capítulo s</b>	<b>Libro s</b>	<b>Trabajo en eventos</b>
Psicología Organizacional y del trabajo	4	1	23	12
Psicología Organizacional	10			22
Psicología Ética y Cultura	10			4
Gerencia del Talento Humano	6			
Grupo de Investigación en Psicología	1			6

## Organizacional, Trabajo y Deporte

## Psicología Organizacional

Estudios Críticos de las Organizaciones y el Trabajo	4			
Grupo de Cultura Organizacional				
Gestión y organizaciones desde corrientes emergentes	13	20	1	2
Psicología del Trabajo y las Organizaciones	13	17	1	6
Grupo de Estudios en Psicología Aplicada y Sociedad	38	40	11	
Productividad y Competitividad	4		4	35
Psicología circunvalar	9	5	2	45
Medición y Evaluación Psicológica	89	7	6	47
Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional	36	27	6	
Ser Humano y Trabajo		4		2
Desarrollo, Salud y Desempeño Humano	14	7	1	32
Estudios sobre dirección estratégica y organizaciones		3	6	
Personas Pagos y Desempeño-GIPPD			2	3
Calidad y Productividad en las Organizaciones		2	5	17
Desarrollo Organizacional y gestión del talento humano		5	1	
PROPPIO				5
Cultura Organizacional y gestión humana		10	12	19
Estudios Organizacionales		64	60	54



E.C.O	2	5	11
Gestión Organizacional	5	14	17
Investigación en Gestión Organizacional	1	6	14
Grupo de Investigación en Desarrollo Organizacional			1
Gestión Organizacional	9	17	29
Perdurabilidad Empresarial	37	55	82
GIDSO	4	21	3
Gerencia y administración en salud visual y ocupacional		2	

*Recurso: COLCIENCIAS (2011).*

El número de artículos producidos por grupos de investigación relacionadas con los temas de Psicología Organizacional varía entre 4 y 89 artículos y trabajo de eventos; Todo lo anterior no es solamente el esfuerzo de uno o dos profesionales sino del interés colectivo entre los que están las Universidades, que a través de la puesta en marcha de sus posgrados puede crear más impulso para aumentar la producción investigativa en esta área.

Teniendo en cuenta los productos artículos y libros, se puede mencionar que los grupos con mayor número de producción en artículos son medición y evaluación con 89, y que se encuentra en la categoría A, el grupo de estudio en Psicología aplicada a la sociedad con 38, y que está en la categoría D, y el centro de investigación en comportamiento organizacional con 36 y que tiene una categoría D.

En cuanto a la producción de libros los grupos con mayor producción son, estudios organizacionales con 60 y que mantiene la categoría A1, el grupo de perdurabilidad empresarial con 55, con categoría A1, el grupo de Psicología Organizacional y del Trabajo,

23 producciones y con una categoría B, y el grupo GIDSO, con 21 libros y con una categoría C, por lo tanto se puede afirmar que existe una relación entre la categoría asignada y las producciones registradas en COLCIENCIAS en la gran mayoría de los grupos.

Al ubicar por regiones, esta producción, cabe mencionar que hay zonas de Colombia que cuentan con el mayor número de universidades con especialidades en el área de Psicología Organizacional. Teniendo en cuenta esta información se podría inferir que el mayor número de especializaciones existentes en Colombia se encuentran ubicadas en la Región Andina, debido a la facilidad que tiene esta región al acceso de la información; en contraste a la Región del Pacífica y del Caribe.

Por otro lado, existe una marcada diferenciación de áreas investigativas por regiones; por ejemplo, en la Región Andina se evidencia un interés por la gestión del talento humano; por su parte, la Región Pacífica (que solo cuenta con una universidad con especializaciones en esta área) centra su interés en la efectividad organizacional, y por último, en la Región Caribe (que cuenta con dos instituciones educativas con énfasis en este tema) se puede observar que el tema de profundización es el área de talento humano y temas afines. (Ver tabla 7)

Tabla 7.

*Relación de Posgrados en el área de Psicología Organizacional por Regiones.*

<b>Regiones en Colombia</b>	<b>Universidades</b>	<b>Temas de Profundización</b>
Pacífica	Universidad del Valle	Especialización en Procesos Psicosociales para la Efectividad Organizacional
	Universidad Católica de Colombia	Programa Especialización en Psicología de las Organizaciones
	Universidad de la Sabana	Programa Especialización en Gestión para el Desarrollo Humano en la Organización
	Universidad del Bosque	Especialización en psicología ocupacional y Organizacional
	Fundación Universitaria Konrad Lorenz	Programa Especialización en Gerencia de Recursos Humanos
Andina	Universidad Javeriana	Programa Especialización en Gerencia del Talento Humano
	Universidad Piloto de Colombia	Programa Especialización en Gestión Humana de las Organizaciones
	Universidad de América	Programa Especialización en Gerencia de Recursos Humanos
	Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano	Programa Especialización en Gerencia de Recursos Humanos
	Universidad Externado de Colombia	Programa Especialización en Gestión del Desarrollo y Cambio Organizacional

	Pontificia Universidad Javeriana	Programa Especialización en Gerencia del Talento Humano
	Universidad Católica de Oriente (Rio Negro)	Programa Especialización en Gestión de Recursos Humanos
	Universidad Sergio Arboleda	Programa Especialización en Gerencia de Recursos Humanos
Caribe	Universidad Tecnológica de Bolívar	Desarrollo, Salud y Desempeño Humano
	Universidad del Norte (Barranquilla)	Programa Especialización en Gerencia de Recursos Humanos

*Recurso: Colegio Colombiano de Psicólogos (COLPSIC) abril del 2012*

La metodología de trabajo que utilizan estos posgrados es en algunos casos la modalidad virtual, presencial y en la mayoría de los casos semi-presencial, se utilizan herramientas virtuales como: correo electrónico, chats, foros, bibliotecas virtuales.

Para ello se utilizan elementos de fundamentación virtual y se orienta el desarrollo de temáticas a problemáticas y situaciones propias de su desempeño, a fin de posibilitar la adquisición de habilidades y competencias inherentes a su formación dentro y fuera de la institución. Y las líneas de investigación que se trabajan se orientan a las exigencias laborales en las organizaciones y a nivel investigativo, entre las cuales se encuentran gestión por competencias y desarrollo humano, diagnóstico y medición de fenómenos psicológicos en las organizaciones, salud y trabajo, paradigmas, cultura y perspectivas sobre salud, comportamiento y trabajo, seguridad basada en comportamientos, salud ocupacional, salud y trabajo, modelos de gestión humana y desarrollo gerencial

Podemos observar que el tema de estudio habitualmente se repite, de esto se puede afirmar que el gran interés de las instituciones educativas se centra generalmente en la

gerencia del recurso humano y en el mejorar el desempeño organizacional. El anterior énfasis se evidencia en la primera maestría de esa área que se ofreció en la universidad de Manizales, que lleva varios años en curso. Y en los últimos años se han iniciado maestrías y doctorados en psicología con énfasis en el POT, teniendo gran acogida.

Una de los sitios que nos permitió no solo identificar a los grupos de investigación sino también universidades y temas sobre Psicología Organizacional y del Trabajo fue la página de ASCOFAPSI, en ella aparece reportado el trabajo de acompañamiento y apoyo que esta asociación ha dado a la investigación a través de la conformación de una red de investigadores en psicología, de divisiones que trabajan por cada área de la psicología y de nodos en las diferentes áreas de la psicología.

En lo que respecta a proyectos de investigación apoyados por ASCOFAPSI, podemos citar el apoyo que han ofrecido para la realización de encuentros de investigadores en donde han surgido ideas que se han podido materializar como la edición del libro *Psicología del Trabajo y las Organizaciones* copilado por Aguilar y Rentería (2009), en el cual se reportan 27 investigaciones realizadas por los representantes de esta red, y que tratan los fenómenos organizacionales, al igual que se da una amplia explicación de la realidad laboral y su correlación con el recurso humano y la Psicología Organizacional y del Trabajo .

Esta recopilación investigativa está dividida en seis partes, la primera parte profundiza en el tema de cómo el trabajo contemporáneo y la realidad laboral, y como afecta el contexto, produciendo una relación entre la actividad laboral, tiempo libre, tareas, empleo, trabajo, entre otros.

La segunda parte del libro trata el tema de aprendizaje organizacional y la gestión del conocimiento humano, lo cual trata una perspectiva interdisciplinaria para la generación del conocimiento y la innovación organizacional. El tercer capítulo comenta acerca de la cultura, cambio y los conflictos organizacionales, teniendo en cuenta los desarrollos recientes y la investigación actual sobre estos temas. El capítulo cuarto trata temas relacionados con el trabajo y la salud, desde la perspectiva de la Constitución Política Colombiana, la perspectiva de la organización mundial de trabajo (OIT), la organización mundial de la salud (OMS) y la organización panamericana de la salud (OPS). El quinto capítulo habla sobre el creciente auge de la investigación en la psicología del consumidor. El capítulo sexto, describe la formación en Psicología Organizacional y del Trabajo que es impartida en los planteles educativos, enfatizando en la relación que existe en participación de las universidades en los grupos de investigación.

En conclusión lo que expone esta recopilación investigativa es abordaje de los temas estudiados e investigados por la Psicología Organizacional, para generar de esta manera un enriquecimiento conceptual que permita a esta área de la psicología, un gran avance investigativo en Colombia sobre esta área.

### **Discusión**

La importancia de la Psicología en el ámbito organizacional radica en su capacidad de estudiar el comportamiento del individuo y sus procesos mentales en un contexto basado en las relaciones con otros y en donde una actividad específica, en este caso el trabajo, se convierte en un estímulo que moldea la conducta del individuo. Estudiar la Psicología Organizacional utilizando su método científico permite comprender y hasta llegar a dar explicaciones del comportamiento del individuo en un contexto y entidades como COLCIENCIAS y ASCOFAPSI, que agrupan y promueven la investigación en diferentes áreas, se convierten en grandes promotores de la investigación en Colombia. Partiendo de lo anterior y teniendo en cuenta los registros de COLCIENCIAS, a fecha de Abril 2012, específicamente en el área de Psicología Organizacional y del Trabajo, se puede afirmar que la mayoría de grupos registrados en la red de COLCIENCIAS lo hicieron hasta el 2006, después de esta fecha son muy pocos los registrados, pero si hay un incremento en la apertura de nuevas líneas de los grupos ya existentes, situación que puede llevar a pensar que los grupos se han interesado más en fortalecerse en materia investigativa y formar alianzas con otros grupos de investigación, que en crear grupos nuevos. Situaciones como estas motivaron a Castañeda & Martínez (2006) a analizar este tema a profundidad encontrando que desde su perspectiva la no apertura de grupos de investigación ha generado un decremento en la investigación en Colombia. Esta situación podría estar desencadenada, como lo mencionan Castañeda y Martínez (2006) por las nuevas políticas emitidas por COLCIENCIAS, sobre los registros, el reconociendo y categorización, que

exigían mayor profundización de los participantes en esta área de investigación, situación que llevo a concentrarse en mejorar las investigaciones ya existentes.

Aunque la investigación en Psicología Organizacional ha ido poco a poco posicionándose en nuestro país, existe poca información actualizada sobre el tema, ya que los últimos registros se originaron en el 2006, y el aporte investigativo desde aquella fecha hasta la actualidad se ha mantenido constante, por ello la dificultad del alcance a la información, esto se concluye teniendo en cuenta la investigación realizada en COLCIENCIAS; como mencionan Castañeda y Martínez la profundización en temas como clima, gestión del talento humano y cultura entre otras por parte de los investigadores ha originado esta situación, ya que la motivación de subir de rango y junto con las nuevas normas de COLCIENCIAS se ha creado esta necesidad, de ahí que se encontró que la gran mayoría de grupos de investigación que fueron creados desde el año 1981 hasta el 2006 se ha mantenido el interés por unos temas en particular tales como clima, ética y desempeño laboral.

En cuanto a la producción de los grupos de investigación, específicamente relacionado con artículos y libros se puede mencionar que la gran mayoría no sobrepasa el índice ScientiCol, de 0.0 a 7.0, de acuerdo a la categoría que poseen. Además se evidencia el liderazgo de la región andina, principalmente en Bogotá, que como se mencionó en los resultados puede deberse a la congregación de grandes masas de investigadores avalados por Universidades que le invierten a la investigación; también puede ser por el acceso que tiene a la información a través del acceso a bases de datos; y al interés que se tiene y que se evidencia a lo largo de la historia en investigar y reunir información pertinente para el desarrollo de la Psicología Organizacional y del Trabajo (POT).



Al identificar las líneas de investigación en las que trabajan los diferentes grupos en el área de Psicología Organizacional y del Trabajo, según reportes de COLCIENCIAS, se puede mencionar que los temas más investigados son Psicología Organizacional y del trabajo, ética y cultura, gerencia del talento humano, productividad, competitividad y medición; enfocados al bienestar del trabajador y el manejo que las organizaciones le están dando hoy en día desde el área del talento humano, así mismo el creciente número de investigaciones y de posgrados en esta misma área de ahí la necesidad de fortalecer su grupo investigativo en COLCIENCIAS, según el punto de vista de Castañeda y Martínez.

Otro punto a tener en cuenta es la relación que existe entre los grupos de investigación y la relación empresa-organización para la realización de proyectos de investigación, Castañeda & Martínez,( 2006) mencionaron la relación débil que existía entre Universidad-Empresa y mencionaron la necesidad de formular proyectos de investigación que ligen los problemas que viven las empresas con las temáticas que se desarrollan dentro de los planteles educativos, para que de esta manera se genere un impacto recíproco entre ambos mundos, creando de esta forma, nuevas estrategias de investigar y abordar temas como la gestión del talento humano, clima y cultura específicamente, no es de asombrar el gran interés de los grupos de investigación de COLCIENCIAS, en abordar estas temáticas y dar una mayor profundidad.

En este mismo orden de ideas, es importante mencionar la gran labor que redes como ASCOFAPSI, por medio de publicaciones y recopilaciones investigativa, han realizado para promover e incentivar la investigación en el área de Psicología Organizacional, apoyando no solo en facilitar espacios de discusión sino en financiar

eventos y textos, como es el caso de su última publicación *Psicología del Trabajo y las Organizaciones* compilados por Aguilar y Rentería (2009); dichas investigaciones realizadas por los grupos de la red de ASCOFAPSI, han generado un gran interés investigativo por parte de estudiantes, docentes y especialistas en profundizar en los temas estudiados por la Psicología Organizacional, de allí que ha generado grandes avances en esta área.

Podemos decir que en los últimos años, las Universidades han creado formas de educar a los profesionales en Psicología en temas interdisciplinarios, fomentando a través de los posgrados, maestrías y/o especialidades, la interacción y posterior intercambio de conocimiento y experiencias de profesionales en estos. Los posgrados se han creado para orientar al estudiante a investigar y profundizar en temas de interés Organizacional no solo desde la disciplina de la psicología, por lo tanto es notable aportar que estos niveles de formación, son el resultado de la gran mayoría de los aportes investigativos, realizados por los grupos de investigación de COLCIENCIAS y ASCOFAPSI.

Sumado a lo anterior podemos decir que dos hechos externos a la red de investigadores en Psicología Organizacional y del Trabajo (POT) que han marcado el futuro de la Psicología Organizacional en Colombia, están la política de COLCIENCIAS orientada a que los consorcios de investigación sean liderados por investigadores con nivel de doctorados y la tendencia a que los proyectos que la entidad financia tengan un impacto nacional.

Para finalizar hay que destacar la importancia de seguir documentando el avance en materia de investigación de la Psicología Organizacional, ya que esto permite ver cuál es el estado investigativo de esta área frente a otras disciplinas y además observar cómo está el

posicionamiento de Colombia en materia investigativa frente al mundo. Esta revisión se puede dar por medio de la consulta en las redes de investigación, y los programas de posgrado de las Universidades que son los proveedores de la información actualizada en estos temas.

## Conclusiones

La investigación de la Psicología Organizacional en Colombia en los últimos tiempos ha sido una carrera con muchos altibajos en materia investigativa. Organizaciones como COLCIENCIAS e incluso ASCOFAPSI, han sido de gran ayuda para promover este tema en los diferentes sectores académicos y empresariales, de ahí es que la gran mayoría de las investigaciones actuales se han generado y registrados en sus redes.

Teniendo en cuenta los resultados, de los 28 grupos registrados en COLCIENCIAS solo 2 lograron ingresar a la categoría A1, por su parte en la categoría A, aparecen 2 grupos registrados en los años 1999 y el 2003, en la categoría B, aparecen 3 grupos registrados en los años 2000, 2003 y 2004, en la categoría C, aparecen 3 grupos registrados en los años 1996 y el 2002; por último la categoría D, que presente en la gran mayoría con 12 grupos,

En lo que respecta al año de creación la gran mayoría de los grupos registrados en la red de COLCIENCIAS, se puede afirmar que el tiempo de mayor crecimiento fue de la década que transcurrió desde 1999 al 2010 con 27 grupos registrados hasta esa última fecha, y dentro de las cuales se obtuvieron las categoría A1, y se logro un gran avance en producción.

Aunque se observa un buen número de productos investigativos, no se evidencia que este sea tan significativo si se toma la categoría en la que se encuentra cada grupo. Más de 80 productos pero solo un grupo en categoría A1 y la mayoría en categoría D.

En cuanto al número de universidades con especialización la región y la ciudad que lidera en especializaciones en Colombia es la Región Andina, con 14 universidades que centran su materias de especialización en esta temática, lo anterior producto de ser una de

las regiones con el mayor número de grupos registrados y entre los cuales se hayan las categorías más altas otorgadas por COLCIENCIAS, pues el acceso a la información es de mejor calidad por su gran interés en indagar en el tema de Psicología Organizacional, por otro lado no hay que dejar de tener en cuenta que la Región Caribe también tiene una buena participación en el crecimiento de la investigación en Psicología , principalmente en el área Organizacional, con dos universidades con especialización en esta área, resultado que es proporcional a los grupos registrados en COLCIENCIAS, como investigadores.

Por otro lado al hablar sobre organizaciones que contribuyen a la investigación en el POT, hay que hablar sobre la red ASCOFAPSI, que ha generado un gran apoyo en esta temática, ya que a través de sus actividades en los Encuentros de Investigadores, han surgido grandes ideas que han ayudado a comprender la realidad actual de la Psicología Organizacional, en cuanto a fenómenos organizacionales, la realidad laboral y el recurso humano, temática evaluada por esta área. Y que en la actualidad se haya recopilado en un libro que cuenta con 27 investigaciones que generan mayor profundidad en las temáticas principales de la Psicología Organizacional, como lo son la cultura, la gestión del conocimiento, entre otras.

Para finalizar se puede decir que aunque su progreso investigativo ha sido lento, al paso en que se ha ido desarrollando la Psicología Organizacional; en esta última década se podría pensar en un futuro promisorio para nuestro país en cuanto al desarrollo investigativo en esta área de la Psicología y en la inversión educativa en cuanto a programas de especialización en las universidades Colombianas.

## Referencias

- Aguilar, M & Rentería, E (2009). *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*  
“Reflexiones y Experiencias de Investigación”. Pág. 2-12. Bogotá: Universidad  
Santo Tomas.
- Alcover, C; Martínez, D; Rodríguez, F; Domínguez, R (2004). *Introducción a la Psicología  
del Trabajo. Delimitación Conceptual e Historia de la Psicología del Trabajo*. Pág.  
3 – 29. Madrid; Mc Graw Hill.
- Álvarez, G. (1992). El Constructo Clima Organizacional. Concepto, Teorías,  
Investigaciones y Resultados Relevantes. *Revista Latinoamericana de Psicología  
ocupacional* .11 .1 y 2
- Asociación Colombiana de Facultades de Psicología (ASCOFAPSI)  
[http:// www.ascofapsi.org.co/](http://www.ascofapsi.org.co/)
- Blum, M & Naylor, J (1968). *Psychologies Industrial*. 3 Ed. New York: Harper and Row
- Castañeda, D & Martínez, A (2006). Estado Actual de la Investigación en Psicología  
Organizacional y del Trabajo en Colombia. Universidad del valle .Universidad  
Católica de Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*. 9. Pág. 77-85
- Colegio Colombiano de Psicólogos (COLPSIC)  
<http://www.divisionescolpsic.org/Organizacional/postgrados.htm>
- Departamento Administrativo de Ciencias, Tecnologías e Innovación. COLCIENCIAS  
[htt://www.COLCIENCIAS.gov.co/scienti](http://www.COLCIENCIAS.gov.co/scienti)
- Delgado, L & Forero, C (2003). Estado del Arte de las Investigaciones Sobre Factores  
Psicológicos en la Cultura Organizacional, realizadas en Facultades de Psicología de

- Bogotá Adscrita a ASCOFAPSIC. Universidad Católica de Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*. Volumen 11, 81-96, 04
- Forero Enciso, E & Perilla Toro, L (2004). Visión Retrospectiva Actual y Prospectiva de la Psicología Organizacional. Universidad Católica de Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*. Volumen 11, 5-22, 04
- Goncalves, A (2000). *Fundamentos del Clima Organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la Calidad. (SLC) México: Editorial Trillas
- Muchinsky, P. (2000). Psicología Aplicada al Trabajo. Fundamentos de la Psicología Industrial/Organizativa, Pág. 5 - 45. Madrid: Thomson.
- Peiro, J; Prieto, F; Roe, R. (2007). Tratado de Psicología del Trabajo, Volumen I: La Actividad Laboral en su Contexto. La Aproximación Psicológica al Trabajo en un Entorno Laboral Cambiante. Pág. 28 – 31. Madrid: Síntesis S.A
- Schein .E. (1982). *El Desarrollo del Campo. Psicología de las Organizaciones*. México: Prentice Hall.
- Spector, P. (2000). *Psicología Industrial y Organizacional. Introducción*. Pág. 3 – 18. México: El Manual Moderno.
- Urdaneta, M. (2003). *Evaluación de la cultura organizacional en el Colegio Universitario Privado Dr. Rafael Belloso Chacín. Trabajo de Grado Doctoral*. URBE
- Velázquez Mastretta; G. (2011). *Psicología del Trabajo en la Organización*. México: Limusa, Pág. 23-42
- Zarco, V; Rodríguez, A; Martín, M; Díaz, F (2008). *Psicología de los Grupos y de las Organizaciones. Psicología de las Organizaciones: Marco conceptual, Epistemológico y Metodológico*, Pág. 20, 29. Madrid: Pirámide.