



## LÍMITES Y RETOS DEL CAMPO DE LA PSICOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES

**Néstor Raúl Porras Velásquez<sup>1</sup>.**  
Fundación Universitaria Los Libertadores

### Resumen

El propósito de este escrito es reflexionar sobre la delimitación del campo de la psicología de las organizaciones a partir de la revisión de diferentes autores que a lo largo de la historia de este campo de conocimiento han configurado unas prácticas y unos discursos “propios” del quehacer psicológico en dichos ámbitos. Sin embargo, es importante reconocer, en este contexto, que un objetivo noble y también muy buscado por los psicólogos (as) de todos los tiempos ha sido el de delimitar el campo de estudio de la psicología como disciplina científica, a partir de la delimitación de su objeto formal de estudio.

**Palabras claves:** Psicología de las organizaciones, campos de conocimiento e historia.

### Introducción

Este documento surge, entre otras razones, por una pregunta que insiste entre quienes nos dedicamos a la docencia e investigación y que Aguilar y López (1997) plantearon en estas palabras: ¿se tiene claridad sobre la definición de límites y demarcación de la psicología organizacional, en cuanto a: características del objeto de estudio, el comportamiento y las interacciones del individuo en el contexto productivo, con relación a otras disciplinas? Este cuestionamiento y otros relacionados con la formación de los psicólogos(as) en nuestro país, siguen siendo el motivo principal para no dejar de reflexionar y mucho menos dejar de hablar y escribir.

---

<sup>1</sup> Psicólogo de la Universidad Nacional de Colombia. Actualmente docente de la Fundación Universitaria los Libertadores. Correos de contacto: [n.porras.69@hotmail.com](mailto:n.porras.69@hotmail.com) / [nrporrasv@libertadores.edu.co](mailto:nrpurrasv@libertadores.edu.co)

Ahora bien, cuando hablamos de psicología tenemos que reconocer de entrada que estamos en un campo de conocimiento complejo y variado. En consecuencia, es necesario delimitar los aspectos en los que se ha de centrar la reflexión o análisis para no incurrir en errores de generalizaciones inadecuadas o reducciones inoportunas.

De acuerdo con Alcover, Martínez, Rodríguez y Domínguez (2004) en la actualidad *“la psicología presenta una gran diversidad de campos o subdisciplinas de especialización, que pueden entenderse también como ramas de un tronco común que en muchas ocasiones, se encuentran entrelazadas”* (p.11). Un ejemplo de esta diversificación de campos, lo constituye la Asociación Americana de Psicología (American Psychological Association, APA), una de las organizaciones de referencia de la actividad profesional, que cuenta en la actualidad con 53 divisiones o asociaciones en su interior, según el campo de la psicología del que se ocupan, donde a su vez se distinguen más de 350 subdivisiones más específicas.

Como señalan los autores antes mencionados, sería imposible ofrecer aquí un listado detallado de todas ellas. Sin embargo, ellos incluyen un listado de las más representativas de la actividad científica y profesional de los psicólogos y por supuesto entre los principales campos de la psicología incluyen a la psicología del trabajo y de las organizaciones.

Desde el año 1983, Quiñones y Mateu han venido señalando que la psicología de las organizaciones presenta un panorama complejo y activo en su vertiente aplicada. Dichos autores afirman que: *“la complejidad y riqueza no se ven acompañadas del mínimo desarrollo teórico que el volumen de trabajos y experimentos realizados requieren”* (p. 67). Por esta razón, consideran que la delimitación del campo requiere una revisión histórica sobre dos preguntas principales: ¿cuáles han sido los centros de interés dominantes en psicología industria/organizacional?, y ¿cuáles son las bases epistemológicas y metodológicas en que se han apoyado? Más adelante volveremos sobre estos dos asuntos.

De otro lado, Quiñones y Mateu (1983) sostienen que: *“esta diversidad y riqueza, vienen acompañadas por un grado de confusión incomparable a la*

*hora de intentar delimitar, con un mínimo rigor, lo que podríamos denominar el “nicho ecológico” de la misma” (p. 68). En tal sentido, estos autores concluyen que: “no sólo a nivel de contenidos existe esta dificultad sino que esta falta de claridad se hace aún más evidente si ahondamos en las formulaciones teórico-metodológicas empleadas, en las técnicas utilizadas y finalmente en sus aplicaciones”. (p.68).*

Por su parte, Dunnette (1989) plantea, entre otras cosas que: *“es muy difícil delinear el campo de la psicología de la organización” (p. 174). Además, continúa argumentando el mismo autor que: “no hay límite a las cosas que la psicología de la organización pueda estudiar. Se interesa legítimamente en la conducta de trabajo (en el trabajo como conducta o actividad humana), en las relaciones entre los grupos, y en la relaciones de todos los individuos con la estructura y la función general de la organización en la que los individuos trabaja” (p. 175).*

Zepeda (2000) asegura que: *“entre los psicólogos aún no existe un acuerdo claro sobre cuál es el origen y el campo de la psicología organizacional” (p.3). Aunque en términos generales se percibe como una disciplina que surge en las industrias y que se expande hacia otro tipo de instituciones. Dicha disciplina, según este autor, se consolida en la década de 1970 principalmente en los Estados Unidos de Norteamérica. Finalmente, señala que algunos estudiosos la consideran como un sinónimo de psicología industrial, otros como una parte integrante de ella o como una ampliación y evolución de la psicología industrial.*

Más reciente, Rodríguez, Zarco y Martín (2008) muestran que: *“una rápida mirada a la literatura europea y norteamericana relacionada con la aparición y evolución de la Psicología de las Organizaciones es suficiente para darnos cuenta de la peculiaridad, diversidad y dificultad que ha entrañado, y aún hoy entraña, el acercamiento científico a las organizaciones y al estudio de la conducta del ser humano en tales contextos” (p. 20).*

Expuesta, y espero que comprendida, la tarea nada fácil de describir y delimitar el campo de la psicología de las organizaciones, permítanme tratar de resolver en primera instancia la siguiente inquietud: ¿cómo surge un área

del saber? En este caso particular, ¿Cómo surgió el campo de la psicología de las organizaciones?

### **I. ¿Cómo surge un campo del saber particular como el de la psicología de las organizaciones?**

Para responder este interrogante es oportuno retomar las palabras de Schein (1991) quien sostiene que:

*“Por lo general, un área cualquiera de la psicología se desenvuelve alrededor de una serie de preguntas que tienen que ver con el ser humano y que pueden ser de interés particular sólo para personas tales como maestros, padres de familia o administradores que estén tratando de resolver algún problema. Las preguntas podrían también estar completamente alejadas de la realidad y representar sólo especulaciones de carácter científico. De todas maneras, un campo del conocimiento no se desarrolla hasta que no se invente un modelo conceptual y se formulen teorías y métodos de investigación adecuados para recoger y analizar información pertinente. Cuando contemos con un tema de interés particular y una forma de estudiarlo, tendremos también el comienzo de un nuevo "campo" (p.3).*

Para comprender qué es un campo de conocimiento Bourdieu (1997) desde la sociología nos propone la noción de campo como: “un espacio social estructurado, como un campo de fuerzas - que es también un campo de luchas para transformar o conservar este campo de fuerzas” (p.48). Para este autor, los campos poseen dos características que se involucran estrechamente. De un lado, el campo es el espacio en que se construye una visión interpretativa, una mirada de conjunto, y de apuesta por la construcción de sentido, entendiéndose por ello la emergencia de lecturas globales, explicativas y comprensivas de la(s) realidad(es). Por otro lado, el campo es un dispositivo que promueve la existencia de objetos, discursos, sujetos, conocimientos y acciones. De esta forma el campo es productor -limitador de sentido y productor-formador de nuevas dimensiones formativas.

En este contexto es oportuno analizar críticamente, por lo menos tres cuestiones fundamentales: ¿Cuáles fueron o son actualmente, esas preguntas iniciales que se plantearon los psicólogos de las organizaciones? ¿Cuál fue o es actualmente, el modelo teórico-conceptual propuesto? ¿Cuáles fueron o son actualmente, los métodos de investigación adecuados para recoger y analizar la información pertinente?

Pulido (2000) sostiene que: *“inicialmente la psicología industrial/organizacional contribuye a dar respuesta a dos preguntas: ¿Quién es la mejor persona para un cargo? y ¿En qué debe estar capacitado este trabajador para desempeñarse de manera adecuada? Hacia estos dos objetivos se encaminaron los primeros psicólogos que analizaron el trabajo y las organizaciones”* (p. 9).

Como se puede apreciar, al revisar la historia de este campo de conocimiento, los primeros psicólogos de comienzos del siglo XX, llevaron a la práctica empresarial, instrumentos psicométricos que se concentraban en las tareas y destrezas del trabajador como individuo. En su afán por responder a las exigencias de la eficacia industrial, del momento, descuidaron la construcción teórica, al considerarla como un lujo que le podía hacer daño a la profesión.

En este contexto es posible entender con mayor facilidad porque Schein (1991) plantea que: *“un serio problema social lo ha constituido siempre los esfuerzos por utilizar eficientemente a la gente dentro de una organización”* (p. 3). Convirtiéndose de esta manera, el empleo eficiente de las personas, en el problema principal del que se ocupa la psicología industrial/organizacional. Además, es comprensible también la razón por la que el libro de Munsterberg publicado en 1913 lleva por título: *“Psicología y Eficacia Industrial”*, que muchos consideran la Biblia de la psicología industrial/organizacional.

En conclusión, se puede decir por ahora, siguiendo el texto de Pulido (2000) que: *“la escasa reflexión y cuestionamiento de los psicólogos que practican la profesión en el mundo del trabajo, lleva a una falta de debate al interior del campo y que el debate característico de las otras ramas de la disciplina en el campo de la psicología organizacional poco se presenta”* (p.10).

Ahora, veamos de manera muy general, el modo como se ha desarrollado este campo del conocimiento psicológico.

## II. Desarrollo y configuración de la psicología de las organizaciones.

Los intereses de la comunidad académica y de los practicantes de la psicología industrial/organizacional han variado a lo largo de la historia y de los contextos de formación profesional. Sin embargo, una manera de identificar dichos intereses es identificando los temas sobre los que más se publica y enfatiza en esta área del conocimiento.

En Colombia, Barajas, Peralta, Rodríguez y Sierra (2004) proponen una estructura básica de los temas del área organizacional que todo psicólogo(a) debe dominar para tener una visión completa de la relación entre la psicología y el trabajo. Esto en términos de análisis, conceptualización e intervención. Dichas áreas temáticas son: 1. Concepción de la relación individuo-trabajo. 2. Comportamiento organizacional. 3. Gestión humana en las organizaciones, y 4. Contexto y proyecciones de la psicología organizacional. Cada una de ellas con una ponderación del 15%, 35%, 35% y 15% respectivamente.

Como consecuencia de la formación e información recibida por parte de los estudiantes de psicología en Colombia, en ese época 2004-2006, los autores antes reseñados, proponían un deber ser del psicólogo egresado de nuestras universidades, en términos de: *“el psicólogo debe tener claridad acerca de cuál es su rol y a quienes sirve al intervenir en la relación individuo-trabajo”* (p.82). Además, de: *“el psicólogo debe estar en capacidad de diferenciar su ejercicio y su quehacer del de otras disciplinas y profesiones”* (p.83).

Como se puede apreciar en los párrafos anteriores, el idealismo que siempre ha rondado en la cabeza y en el espíritu de los psicólogos (as) académicos, los lleva a no hablar ni aceptar lo que somos y hacemos actualmente, sino a anhelar mundos posibles y paraísos perdidos, conformados por lo que no somos pero deberíamos ser.

Schein (1991) señala que: *“el interés por la psicología de la organización 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”* (p. 5). Dentro del escenario industrial de aquel momento, las primeras preguntas que se hicieron tenían que ver con el problema de evaluar y seleccionar trabajadores.

Tiempo después, dice Schein, la selección del personal se hizo más científica, al identificar las características particulares que la organización requería de cada nuevo miembro y los psicólogos trabajaron más de cerca con los ingenieros industriales en el diseño y organización del trabajo, con el fin de conocer y analizar las características básicas de cada trabajo y poder así, asignarle a cada persona el cargo que: 1) optimizará sus capacidades físicas y humanas. 2) aumentará la coordinación de las labores y el trabajo en equipo. 3) garantizará la eficiencia en todos los aspectos relacionados con dicha labor. Se llevaron a cabo estudios del tipo “tiempos y movimientos” para determinar la forma como un trabajador competente hace su trabajo y se analizaron los distintos “cargos” con el objetivo de estandarizarlos y facilitarles así al empresario, la selección y el entrenamiento del personal.

A medida que los psicólogos estudiaban al trabajador y particularmente, su conducta, descubrieron que otros aspectos que forman parte del contexto organizacional afectaban la cantidad y calidad del trabajo. De todas maneras, el interés por la organización como sistema total, se presentó inicialmente, a raíz de los estudios que se hicieron sobre la motivación del trabajador, los sistemas de incentivos, las políticas de vinculación, el retiro del personal y las relaciones intergrupales.

Los psicólogos, de acuerdo con Schein (1991), *“empezaron a darse cuenta que para un miembro cualquiera de la organización, ésta existe como un ente psicológico ante el cual él o ella sencillamente reaccionan”* (p. 6). Un ejemplo de esta situación se presenta cuando la cantidad y la calidad del trabajo que una persona realiza están más relacionadas con la imagen que el empleado tiene de la organización como un todo, que con la imagen que el trabajador tiene de las características del trabajo o de los incentivos salariales de ese momento.

Entre más estudiaban por parte de los psicólogos, el comportamiento las personas en la organización, más datos tenían para probar que la organización es un sistema social complejo que se tiene que estudiar como tal si se quiere lograr alguna comprensión del comportamiento individual en el sector industrial/organizacional. Reconociendo de esta manera, que el

individuo no está solo en su relación con la organización sino que aparece integrado a varios grupos que entre sí guardan patrones de cooperación, competencia o indiferencia.

En síntesis, veamos ahora algunos de los factores que según Schein facilitaron el desarrollo de este campo del conocimiento: 1) la introducción de conceptos sociales y antropológicos. 2) el desarrollo de nuevas teorías en ciencias físicas y biológicas. 3) los cambios acelerados en la tecnología productiva que crean interdependencia entre los factores humanos y tecnológicos. 4) la profesionalización de la gerencia (administración) que reconoce que necesitan ayuda de las ciencias sociales en particular. 5) la mejor preparación de los psicólogos para afrontar las demandas propias de las organizaciones sociales complejas y productivas o industriales. Otros conceptos y teorías que han contribuido a conformar de configurar la psicología organizacional que los últimos años son los que surgen sobre la teoría de los sistemas y la teoría del desarrollo humano.

### **III. Perspectivas de la psicología para abordar de las organizaciones.**

Como no todos vemos, percibimos, ni observamos lo mismo; las cosas o la realidad presentan diferentes aspectos o apariencia según el punto de vista desde donde hagamos nuestra observación. Si esto es cierto, resulta lógico suponer que cuando hablamos de la psicología de las organizaciones lo vamos a hacer desde diferentes ángulos o perspectivas, de acuerdo con nuestro propio interés como observadores de esa realidad.

Ahora bien, los interrogantes de orden organizacional, como lo propone Schein, pueden verse desde tres puntos de vista: el del empleado, el del directivo y el del consumidor. Veamos a continuación, brevemente cada uno de ellos.

Primero, desde el punto de vista del empleado o trabajador, para quien la organización representa, la fuente de empleo, de bienestar económico, de sentido pertenencia, de identidad, de contacto social y finalmente, un modo de existencia.



Segundo, desde el punto de vista del dirigente, directivo, gerente o administrador que representa la organización (empresa, industria), formula políticas y de toma de decisiones que afectan no solamente la vida cotidiana de otras personas dentro y fuera de la organización, sino que afectan el destino de toda la empresa. En última instancia, se encarga de mantener e incrementar la productividad de las mismas.

Tercero desde el punto de vista del consumidor cliente o usuarios. Para quien la organización representa una fuente para satisfacer sus necesidades a través de los servicios y productos generados desde allí.

Esta clasificación de las perspectivas no agota la discusión sino que abre la posibilidad ha nuevas perspectivas de análisis. En tal sentido, se pueden mencionar, de acuerdo con Rodríguez, Zarco y Martín (2008) dos paradigmas epistemológicos desde los que se accede al conocimiento de las organizaciones y de las personas que trabajan en ellas: el positivismo y el construccionismo.

#### **IV. Definiendo el campo de la Psicología de las Organizaciones**

Como se ha venido insistiendo a lo largo del texto, el campo de la psicología de las organizaciones, además de problemático en sus límites, es complejo y paradójico. Esta área de la psicología se caracteriza por sus continuos aportes al tratamiento interdisciplinario del fenómeno organizacional. Principalmente desde la perspectiva psicosocial que reconoce y analiza ampliamente la influencia del contexto social y cultural en la productividad individual, grupal y organizacional.

Para Schein (1991) la psicología de la organización es: *“un campo de conocimiento que está íntimamente ligado al reconocimiento de las organizaciones como sistemas sociales complejos”* (p. 6). En donde las preguntas que el investigador puede hacer sobre los determinantes de la conducta de un individuo dentro de una organización se tienen que considerar desde el punto de vista de todo el sistema social. Para este autor, el interés por la organización como sistema total se presentó cuando los psicólogos empezaron a darse cuenta que para un miembro cualquiera de la organización, ésta existe como un ente psicológico ante el cual él o ella simplemente reaccionan. En

consecuencia, para Schein, el descubrimiento que dio origen a la psicología de la organización como disciplina fue entender que la organización es un sistema social complejo que se tiene que estudiar como tal, si se quiere lograr alguna comprensión del comportamiento individual.

Por su parte, Acosta (1999) entiende por psicología organizacional: *“el conjunto de conceptos, herramientas y actividades provenientes de la psicología, que tiene por función apoyar los proceso de ingreso, permanecía y retiro de las personas que trabajan para una organización”* (p.93). Para este autor, la psicología organizacional está en la frontera de varias disciplinas y aunque no es requisito la formación interdisciplinaria para ejercerla, es necesario conocer los aspectos básicos de esas otras disciplinas. Sin embargo, esta rama de la psicología no se define por su hibridez sino por su capacidad y autonomía para intervenir en aquellos procesos que tiene que ver con las personas como contribuyentes al funcionamiento de una organización o como cohabitantes de un espacio real o virtual en que confluyen los demás trabajadores.

En síntesis, según Acosta (1999) la psicología organizacional *“no es administración de personal ni gerencia de recursos humanos, es un área de aplicación de la psicología que estudia un objeto: el comportamiento humano dentro de las organizaciones”* (p. 93).

Para Zepeda (2000) la psicología organizacional *“es la rama de la psicología que se dedica al estudio de los fenómenos psicológicos individuales al interior de las organizaciones y de las formas en que los procesos organizacionales ejercen su impacto en las personas”*. Para este autor: *“la psicología organizacional, lejos de centrarse en el estudio de la organización como tal, se orienta a los individuos como integrantes de la misma”* (p. 3).

En contraposición a la propuesta anterior, Palací (2005) plantea que: *“la organización no supone solamente el contexto en el que tiene lugar el comportamiento objeto de nuestra disciplina sino que el comportamiento de la propia organización es, desde esta perspectiva, objeto de la psicología de la organización, aunque hay otras disciplinas que también se ocupan del mismo”* (p. 24). Para este autor, la organización es un sistema social, que está hecha de componentes flexibles y poco fiables, por estar formada por personas. Su

funcionamiento presenta cierto desorden interno que surge de una estructura informal.

En este contexto, el comportamiento de las personas no sigue las leyes de la mecánica o de la economía, este comportamiento es en parte impredecible y solamente explicable por modelos psicológicos. En síntesis, Palací (2005) considera que: *“la psicología de las organizaciones estudia el comportamiento desde una perspectiva psicosocial”* (p. 26). Esto significa que la psicología de las organizaciones restringe, en este caso, sus constructos explicativos a un nivel psicológico.

Por su parte, Peiró y Prieto (1996) afirman que: *“la organización en su globalidad como “unidad de análisis”, no se puede reducir a una acumulación o agregación de la conducta de sus miembros individuales”* (p. 61). Para estos autores, la conducta de la organización es fruto de la interacción entre las personas que componen la organización. Es decir, es una consecuencia emergente de las acciones interdependientes de sus agentes sociales, tanto internos como externos. Un ejemplo de dichas situaciones se puede apreciar claramente en el análisis de los manejos políticos que hacen algunos individuos para la formación de coaliciones al interior de las organizaciones y que no son resultado directo de la conducta individual de un miembro particular de la organización sino de las condiciones sociales en que interactúan.

En el mismo sentido, Munduate (1997) sostiene que la conducta del individuo, de los grupos y de la organización tiene un carácter emergente producto de la interacción social en un contexto organizacional. Para este autor, la interacción social en las organizaciones tiene lugar en forma de proceso estructurados, diseñados artificialmente: otorgando cualidades emergentes a dichos procesos. Por ejemplo, la toma de decisiones o la comunicación. De esta forma lo psicosocial articula lo estructural-organizacional con lo individual, en cuanto que son procesos en los que participan individuos, grupos y organizaciones pero que no pueden reducirse a ninguno de esos niveles.

El enfoque psicosocial en las organizaciones, según Alcover, Martínez, Rodríguez, y Domínguez (2004) desempeña un papel fundamental en el estudio y comprensión del comportamiento humano en el trabajo, puesto que éste siempre se produce en un contexto social, donde se interactúa con otras personas, se forma parte de grupos de trabajo, se desempeña un determinado rol y se posee un estatus asociado, etc. Además, esta actividad se desarrolla en un contexto organizacional donde predomina una cultura determinada y recibe las influencias del orden político, económico y tecnológico en que se encuentra.

Finalmente, Spector (2002) no duda en afirmar que: *“la psicología industrial/organizacional es un área ecléctica que toma prestados conceptos, ideas, técnicas y teorías de muchas otras disciplinas”* (p. 4). Con esta afirmación y quizá denuncia, se pone nuevamente en evidencia la falla estructural de este campo del conocimiento psicológico.

## V. Retos de la psicología de las organizaciones

Son muchos los retos que tiene que enfrentar la psicología de las organizaciones y del trabajo en diferentes dimensiones. Por ejemplo, a nivel disciplinar, es necesario asumir una postura epistemológica coherente con los modelos teórico- conceptuales que intentan explicar dichos fenómenos. Igualmente es necesario replantear algunos aspectos metodológicos en el abordaje de la realidad organizacional y laboral.

A nivel profesional, es importante reconocer que: *“una práctica profesional de calidad, rigurosa y eficaz ha de tener su fundamento en los conocimientos científicos. Lo que legitima el poder “experto” del psicólogo del trabajo y de las organizaciones es su base científica y una práctica profesional basada en la experiencia contrastada, prudente e inspirada en los principios deontológico.”* De acuerdo con estos autores: *“esta es la principal forma en que un profesional de la psicología del trabajo y de las organizaciones contribuye el logro de unas organizaciones más humanas y más productivas, a mejorar el trabajo en ellas y a potenciar la calidad de vida laboral y la implicación de los miembros de la organización en su proyecto y misión”*. Salgado y Peiró (2008, p. 2).

## Conclusiones

En la noble tarea por delimitar el territorio de conocimiento propio de la psicología como disciplina científica han surgido tantas propuestas “científicas” que algunas trascienden lo disciplinar y prefieren denominaciones como interdisciplinar, multidisciplinar, transdisciplinar, pluridisciplinar, entre otras. Esta avalancha de propuestas ha generado un ambiente de confusión y desconcierto entre quienes se atreven todavía a caminar por los senderos de una disciplina “indisciplinada” y unos límites “sin fronteras”. Por esta razón, no es extraño que en la psicología organizacional y del trabajo de hoy: Todo sea posible, Todo es válido.

Es claro que la psicología como disciplina científica, desde diversas perspectivas considera a las organizaciones y el trabajo como campos de estudio. Por esta razón, se puede decir que la psicología organizacional es un área de investigación y aplicación de los principios de la disciplina psicológica al mundo de las organizaciones y del trabajo. Por lo tanto, este campo especializado de conocimiento requiere básicamente de sólidos fundamentos teóricos y metodológicos en dicha disciplina.

Los psicólogos (as) de las organizaciones y del trabajo son ante todo profesionales en psicología y dicha psicología como campo del conocimiento está íntimamente ligada al reconocimiento de que las organizaciones son sistemas sociales complejos y que la mayoría de las preguntas que uno como investigador puede hacerse sobre los determinantes de la conducta de un individuo dentro de organización tienen que considerarse desde un punto de vista de todo el sistema social.

## Referencias

Acosta, C. (1999). La psicología organizacional en Colombia. Periodo 1980-1999. *Revista Colombiana de Psicología, edición especial*, pp. 93-104.

Aguilar, M., y López W. (1997). La psicología organizacional en Colombia y América latina: una aproximación bibliométrica. En: *Revista Internacional de Psicología Ocupacional*. Vol. 18. No. 1, p. 67-88.

- Alcover, C., Martínez, D., Rodríguez, F., y Domínguez, R. (2004) introducción a la psicología del trabajo. Madrid: McGraw Hill.
- Barajas, C., Peralta, C., Rodríguez, I., y Sierra, Y. (2004). Temas de psicología organizacional para evaluar en los Ecaes 2005 y 2006. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. Vol. 23, No. 2, pp, 80-88.
- Munduate, L. (1997) Psicología Social de la Organización. Madrid: Pirámide.
- Quiñones, E., y Mateu, M. (1983). Los paradigmas de la psicología industrial-organizacional: estudio histórico. Revista de la sociedad española de historia de las ciencias y las técnicas. Vol. 6. No. 10-11, pp. 67-92.
- Palací, F. (2005). Psicología de la organización. Madrid: Pearson.
- Peiró, J., y Prieto, F. (1996) Tratado de psicología del trabajo: aspectos psicosociales del trabajo. Vol. II. Madrid: Síntesis.
- Pulido, C. (2000). Hitos de la psicología organizacional: trabajo y organizaciones. Revista Debates en Psicología. Bogotá: Universidad Javeriana.
- Salgado, J., y Peiró, J. (2008). Psicología del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos en España. Revista Papeles del psicólogo. Vol. 29 (1), pp. 2-5.
- Schein, E. (1991) La psicología de la organización. (3ª. ed.) México: Prentice- Hall.
- Spector, P. (2002). Psicología industrial y organizacional: investigación y práctica. México: Manual Moderno.
- Rodríguez, Zarco y Martín (2008). Psicología de las organizaciones: marco conceptual, epistemológico y metodológico. En: Rodríguez, Zarco, Martín y Bretones. Psicología de los grupos y de las organizaciones. Madrid: Pirámide.
- Zepeda, F. (2000). Psicología organizacional. México: Pearson