

ESTADO ACTUAL DE LA INVESTIGACIÓN EN PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL Y DEL TRABAJO EN COLOMBIA

ÁLVARO ENRÍQUEZ MARTÍNEZ*
UNIVERSIDAD DEL VALLE

DELIO IGNACIO CASTAÑEDA Z.**
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE COLOMBIA

Recibido, abril 17/2006
Concepto evaluación, abril 28/2006
Aceptado, mayo 3/2006

Resumen

A partir de una conceptualización de la psicología de las organizaciones y del trabajo (POT) se describen los temas y problemas del campo a nivel global y el rol de la investigación. Posteriormente se presenta el estado actual de la investigación en POT en Colombia, sus límites y posibilidades futuras. Con base en lo reportado por el sistema de información de COLCIENCIAS, se analizan las características y aspectos comunes de los ocho grupos de investigación en POT, de los cuales dos están categorizados, tres reconocidos y tres registrados. A continuación se presentan la agenda y reflexiones de los tres encuentros de la Red de Investigadores en POT en Colombia. Se concluye que son grandes los avances, en especial en los dos últimos años. A la vez, preocupan el bajo número de investigadores con nivel de maestría y doctorado en POT y la pobre relación entre los grupos de investigación y las organizaciones-empresas para realizar proyectos de investigación de interés nacional.

Palabras clave: psicología organizacional y del trabajo, investigación, Colombia.

CURRENT STATUS OF RESEARCH IN COLOMBIA ORGANIZATIONAL AND WORK PSYCHOLOGY

Abstract

From the organizational and work psychology (OWP) concept, a description of topics and problems of the field at the global level and the role of research is done. Next, the current state of OWP research in Colombia is presented and its limits and future possibilities. Based on COLCIENCIAS information system, characteristics and communalities of the eight OWP reported groups are analyzed. At this moment there are two categorized groups, three recognized groups and three registered groups. Then, agenda and reflections of the three meetings of the OWP Colombian Researchers Net are presented. It is concluded that there are important achievements, especially in the last two years. At the same time, there is concern about the low number of researchers with PhD and Master Degrees and the poor relation between research groups and organizations to run research projects of national interest.

Key words: Organizational and work psychology, research, Colombia.

La estructura del artículo es la siguiente: inicialmente se realizará una breve conceptualización de la psicología organizacional y del trabajo (POT) y de los tópicos que motivan la investigación en el área. A continuación, se presentará una descripción de los temas más investigados

en POT en España, como país referente. Posteriormente, se analizará el estado actual de la POT en Colombia y, finalmente, se concluirá describiendo algunos límites y posibilidades para la investigación en este campo en Colombia en el futuro.

* Correspondencia: Instituto de Psicología Universidad del Valle. aenriquez@univalle.edu.co.

** Facultad de Psicología, Oficina de Postgrados, Universidad Católica de Colombia. Av. Caracas No. 46-72, Piso 7, Bogotá, Colombia. dicastaneda@ucatolica.edu.co

LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL Y DEL TRABAJO

Schaper (2004) conceptualiza la POT como una ciencia de la conducta y otras variables humanas que utiliza teorías psicológicas de la cognición, motivación y aprendizaje entre otras, para describir, explicar, predecir y controlar la conducta humana en el trabajo y las organizaciones. Malvezzi (2000) define la POT como el conocimiento multidisciplinar del comportamiento de individuos y grupos, en el marco de la estructura y funcionamiento de las organizaciones. La POT es interdisciplinaria por las interfases con otras ciencias como la biología, la economía, la sociología y la administración, las cuales también estudian tópicos como el desempeño humano en el trabajo.

En Norteamérica existe una clasificación diferente. Está establecida una división de la APA llamada SIOP (Sociedad de Psicología Industrial y Organizacional) la cual agrupa tres disciplinas: psicología del personal, psicología organizacional y psicología de los factores humanos.

La psicología del personal se dedica básicamente a temas como selección, capacitación, desarrollo y evaluación del desempeño. La psicología organizacional estudia el contexto social del trabajo con temas como motivación de los empleados, satisfacción en el trabajo y liderazgo. La psicología de los factores humanos estudia los aspectos cognitivos y fisiológicos del desempeño de los individuos (Campbell, 2002).

La interdependencia de la POT con el modelo de industrialización y con las teorías administrativas y su contribución con la producción de conocimiento y la creación de metodologías para el estudio de la forma predominante de trabajo en la era industrial, es decir el empleo, ha conllevado a que en algunos contextos la POT sea acusada de estar aliada con las teorías gerenciales y con el capital empresarial. Por esta razón, la POT hoy está siendo confrontada a revisar sus conceptos, teorías y métodos para que demuestre su compromiso con los problemas cruciales actuales.

¿Cuál es el lugar y la contribución de la POT en la era del conocimiento, marcada por cambios en las modalidades del trabajo que tienen implicaciones en el desempeño humano, en contextos de globalización y virtualización?. Responder a este interrogante basados en la investigación es el desafío que la POT afronta.

En la era del conocimiento se evidencia la aparición de nuevas formas de empleo y de relaciones de trabajo (Pfeffer, 1994); esta dinámica afecta los contextos laborales de diferentes maneras, por ejemplo en lo relacionado con los tiempos de permanencia de las personas en las organizaciones y la remuneración recibida. Adi-

cionalmente, el concepto de trabajo se ha ido expandiendo para incorporar temas como flexibilidad, trabajo en equipo, autogestión, *outsourcing* y contratos de prestación de servicios (Johns, 1998).

De lo anterior se desprenden tópicos, problemas y situaciones que pueden ser abordados desde una perspectiva investigativa. A continuación se presentan algunos de ellos.

La aparición del trabajo emprendedor, en el que la reflexión, la innovación, la gestión del conocimiento y la autonomía son requerimientos de primera línea (Parker, 2004; Shane, 2000).

La temporalidad del conocimiento y la aparición de tecnologías de información, con el consiguiente decaimiento de la experiencia como factor de calidad es otro factor a considerar (Alavi y Tiwana, 2003; Nonaka, Reinmüller y Toyama, 2003).

El incremento en las expectativas de rendimiento y de resultados en trabajos nuevos y en ambientes diversos, las cuales correlacionan con un aumento en el estrés y con problemas personales de distinta índole (Cartwright, 2003; Peters, 2001).

El trabajo virtualizado en red y en equipos el cual demanda el desarrollo de nuevas competencias en el trabajador (Ardichvili, Page y Wentling 2003; Majchrzak, Rice, King y Malhotra y Ba, 2000; Zakaria, Amelinckx y Wilemon, 2004).

El problema de la identidad profesional del trabajador y su relación con sentido de pertenencia a la organización, en contextos de temporalidad, configura otra temática investigativa (Akerlof y Kranton, 2005; Billet y Somerville, 2004).

El aprendizaje organizacional entendido como la transformación del conocimiento individual en conocimiento colectivo y la difusión de conocimiento organizacional entre los trabajadores es otro tópico reiterativo en las organizaciones (Castañeda, 2004; Castañeda y Pérez-Acosta, 2005; DeFillippi y Ornstein, 2003; Sparrow, 2002).

En los últimos años existe un interés creciente en el estudio de variables psicológicas y organizacionales en relación con la conducta de compartir conocimiento (Cummings, 2003; Dougherty, 1999; Hendricks, 2004).

Al respecto, entre los autores que han realizado estudios sobre el rol de variables psicológicas, Hinds y Pfeffer (2003), Robertson y O'Malley Hammersley (2000), y Kalling (2003), han estudiado la motivación; a su vez Bircham-Connolly, Corner y Borden (2005), la actitud del receptor de conocimiento. Algunos investigadores han estudiado el rol de la fuente de conocimiento (Bock y Kim, 2002; Connelly, 2000; Kolekofski y Heminger, 2003; Ryu, Ho y Han, 2003); unos el rol de la autoeficacia

(Cabrera y Cabrera, 2002; Lu y Leung, 2004); otros el rol de las normas (Bock, Zmud, Kim y Lee, 2005; Müller, Spiliopoulou y Lenz, 2005).

Las variables organizacionales que más se han estudiado en relación con compartir conocimiento han sido la cultura (Cohen y Prusak, 2001; Gammelgaard, Husted y Michailova, 2004; Long y Fahey, 2000; Macneil, 2001; McDermott y O'Dell, 2001) y la formación (Ellis, 2001; Ipe, 2003; Maurer, Pierce y Shore, 2002).

Estos avances conllevan a una diferenciación de la POT de la visión tradicional de Recursos Humanos (RRHH) que anteriormente no se consideraba obvia (Furnham, 2004; Gibson, 2004). La POT tiene la misión de producir un conjunto de teorías para explicar, interpretar y dar sentido a la conducta organizacional (Patterson, 2001); por lo tanto, a la POT le concierne la responsabilidad de producir conocimiento. Por su lado, RRHH tiene la misión de diseñar e implementar estrategias, planes y acciones basados en personas, para que la organización logre sus objetivos.

De los párrafos anteriores se desprende la necesidad de incrementar la investigación que contribuya al entendimiento del rol de las personas en el dinámico mundo de las organizaciones y del trabajo. Esta es una responsabilidad impostergable de la POT.

LA INVESTIGACIÓN EN POT EN ESPAÑA

Con el propósito de tener un punto de referencia con el que se pueda comparar el estado actual de la POT en Colombia, a continuación se hará una breve descripción de la POT en España.

En una publicación de 1994 sobre la psicología organizacional y del trabajo en España, Peiró y Munduate, dos de las principales figuras del área en Iberoamérica, afirmaron que hasta 1984 en España los temas más investigados en POT eran: desarrollo organizacional, selección, capacitación, conducta laboral, motivación, actitudes y efectos psicológicos del empleo.

Una década después los autores encontraron un incremento en la productividad investigativa en POT y masa crítica en los temas: desempleo, socialización en el trabajo, conflicto y negociación, motivación, satisfacción, estrés y bienestar psicológico, selección de personal, valores laborales, calidad de vida en el trabajo, clima organizacional, promoción de la salud en el trabajo, ergonomía, aspectos psicológicos de las nuevas tecnologías y formas alternativas de trabajo.

Dos de las preocupaciones más grandes a mediados de los noventa en España eran la ausencia de centros de investigación en POT por fuera de contextos universitarios

y la fuga de investigadores de las universidades a las organizaciones, motivados por mejores remuneraciones.

Blanco y de la Corte (2001) reportaron que entre 1989 y 1998 se realizaron 253 publicaciones en POT en España, un número superior a las realizadas en áreas como la psicología jurídica (62) o la psicología ambiental (86). Los autores identificaron como los temas más investigados: satisfacción en el trabajo, gestión organizacional, estrés laboral, prevención de riesgos laborales, aspectos psicológicos de las nuevas tecnologías, desempleo juvenil, eficacia organizacional, selección de personal, conflicto y negociación, y clima y cultura organizacional.

ESTADO ACTUAL DE LA INVESTIGACIÓN EN POT EN COLOMBIA

A partir de la aplicación de las políticas sobre investigación emitidas por el Instituto Colombiano para el Desarrollo de la Ciencia y la Tecnología "Francisco José de Caldas" COLCIENCIAS (2006), en particular la relacionada con el registro, reconocimiento y categorización de investigadores y grupos de investigación a través del GrupLAC y el CvLAC, se evidencia un incremento en la conformación y activación de grupos de investigación en POT, al igual que en el número de productos.

Aunque en Colombia sólo existe un programa de maestría en psicología con énfasis en POT, el de la Universidad del Valle y otro programa de maestría en POT que se iniciará en el año 2007, el de la Universidad Católica de Colombia, es evidente que en los últimos tres años ha habido un incremento en la investigación en POT, principalmente desde los programas de pregrado en psicología.

A la fecha existen ocho grupos de investigación en POT en el país, según el sistema COLCIENCIAS. Su producción se presenta en la tabla 1.

Aunque no en todos los casos el nombre de los grupos se identifica específicamente con la POT, es reconocible su relación tanto 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. Las palabras mayormente empleadas en el nombre de los grupos son: organización, cultura, psicología, trabajo, gestión y ética.

Las líneas de investigación consignadas permiten un mayor conocimiento de las temáticas abordadas, de las cuales: gestión del conocimiento, empleabilidad y trabajo, gestión del talento humano, clima y cultura organizacional y aprendizaje organizacional son las más recurrentes. A la vez, aparecen temas clásicos de investigación en POT como: motivación, capacitación, selección, liderazgo y trabajo en equipo.

Tabla 1

Grupos de Investigación en Psicología Organizacional y del Trabajo a nivel nacional.

Grupo de Investigación	Categoría	Año creación	Artículos	Capítulos	Libros	Trabajos de grado	Divulgación	Proyectos	Otros	Miembros activos
Psicología Organizacional y del Trabajo (UV)	CB	1997	4	4	1	23	12	9	24	11
Psicología Organizacional (UC de C.)	CC	2002	10	-	-	22	14	6	31	6
Psicología, Ética y Cultura (US)	Rec	2002	4	-	-	4	8	1	2	3
Gerencia del Talento Humano (UM)	Rec	2000	6	-	-	-	4	11	1	19
Grupo de Investigación en Psicología Organizacional, Trabajo y Deporte (UB)	Reg	2001	1	-	-	6	1	-	10	6
Psicología Organizacional (FUKL)	Reg	2000	-	-	-	-	-	-	-	10
Estudios Críticos de las Organizaciones y el Trabajo (UJ)	Rec	2000	4	-	-	-	7	4	11	10
Grupo de Cultura Organizacional (UPC)Reg	2001	-	-	-	-	-	-	-	1	

Nota: Los guiones que no hay nada reportado. CB = Categoría B, CC = Categoría C, Rec = Reconocido, Reg = Registrado, UV = Universidad del Valle (Cali), UC de C. = Universidad Católica de Colombia (Bogotá), US = Universidad de la Sabana (Bogotá), UM = Universidad de Manizales (Manizales), UB = Universidad El Bosque (Bogotá), FUKL = Fundación Universitaria Konrad Lorenz (Bogotá), UJ = Universidad Javeriana (Bogotá), UPC = Universidad Piloto de Colombia (Bogotá).

Con relación a la clasificación de los grupos por parte de COLCIENCIAS, dos están categorizados, tres reconocidos y tres registrados. Si se toma lo anterior como un indicador de productividad investigativa, a la POT en Colombia le falta un largo camino por recorrer.

Todos los ocho grupos están ubicados en universidades, seis en Bogotá, uno en Cali y uno en Manizales. De lo anterior se concluye que la investigación en POT en Colombia se realiza en universidades y no en organizaciones. Adicionalmente que una proporción notable de la investigación se realiza en Bogotá, explicable por la concentración en la capital de programas de psicología. Preocupa la inexistente relación universidad-empresa en el territorio colombiano, a nivel de investigación, en un entorno globalizado y competitivo que lo exige.

En cuanto al tema de la productividad, a partir de dos indicadores, los proyectos de investigación realizados y los artículos publicados, se totalizan 60 para los ocho grupos, con una concentración en tres grupos de investigación, lo que indica un desarrollo no homogéneo de la investigación en los grupos referenciados. Respecto al número de miembros activos la sumatoria es de 66 y la fecha de creación de los grupos se sitúa alrededor del año 2001, lo que da una idea de la novedad de los mismos, la cual se constituye en una explicación parcial de la baja productividad.

El panorama así presentado es esperanzador por lo reciente de los grupos de investigación, por la sintonía de las temáticas estudiadas en relación con las referidas a

nivel internacional y por el apreciable número de grupos e integrantes, sin que deje de ser un reto el crecimiento y la madurez de la POT en Colombia.

Probablemente el balance de la investigación en POT en Colombia sea aún mejor, debido a que en el análisis no se han incluido los trabajos relacionados por grupos de investigación de disciplinas como sociología, administración e ingenierías, así como tampoco se han incluido los trabajos de grupos de investigación o investigadores en POT que aún no se han registrado en COLCIENCIAS.

Una oportunidad para el desarrollo de los grupos de investigación en POT ha sido la conformación de la red de investigadores promovida por la Asociación Colombiana de Facultades de Psicología ASCOFAPSI.

La propuesta de promover una red colombiana de investigadores en psicología nació en la Universidad del Valle, con el apoyo de ASCOFAPSI y el interés de diferentes grupos de investigación en psicología a nivel nacional. La red ha jugado un rol central en el desarrollo de la investigación en psicología en Colombia a través de la facilitación de instancias para la interacción entre los investigadores y los grupos conformados.

En lo referente a POT, los tres encuentros de la red realizados en el período junio de 2005 y febrero de 2006 han tenido unos efectos positivos, como el crecimiento del número de participantes en cada encuentro y el incremento en el trabajo colaborativo. A continuación se sintetiza lo ocurrido en cada uno de los tres encuentros de la Red de Investigadores en POT.

PRIMER ENCUENTRO DE INVESTIGADORES EN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL Y DEL TRABAJO

En la Universidad Católica de Colombia, en Bogotá, se reunieron los integrantes de grupos de investigación de tres universidades colombianas que desarrollan trabajos investigativos en POT: la Universidad Católica de Colombia, la Universidad de Manizales y la Universidad del Valle (Red de Investigadores en Psicología Organizacional y del Trabajo, 2005 junio).

La agenda de trabajo del grupo en POT fue la misma propuesta para todos los grupos de investigación: inventario de problemáticas trabajadas por cada grupo, problemas de investigación compartidos, dificultades identificadas, tópicos ausentes que deberían estar presentes por su importancia y posibilidades de alianzas para trabajos conjuntos en el futuro.

Se concluyó que, la investigación en POT se puede resumir en un triángulo compuesto por tres elementos: el trabajo como fenómeno psicosocial, la dinámica del ser humano frente a esta dimensión y el contexto de la organización en la cual se enmarca el ser humano y la actividad laboral.

Entre estos tres componentes hay interacciones que proporcionan oportunidades de investigación: ser humano y trabajo, ser humano y organizaciones, y organizaciones y trabajo.

Los temas de investigación en POT requieren un abordaje interdisciplinario; comúnmente se comparte con administradores, ingenieros y otros profesionales problemas de investigación e intervención. Este hecho es visible en la diversidad de formación de los profesionales que asisten a los postgrados en el área.

Respecto a los grupos de las universidades que asistieron al primer encuentro de investigadores en POT las temáticas comunes identificadas fueron las siguientes: aprendizaje organizacional, empleabilidad como fenómeno psicosocial, estrés, salud y calidad de vida laboral, competencias y su impacto en las personas y las organizaciones, gestión del conocimiento y cultura organizacional.

Otras temáticas fueron consideradas específicas, pues son estudiadas por uno de los grupos de investigación, por ejemplo crisis empresarial y responsabilidad social.

El balance de lo anterior por una parte es satisfactorio si se tiene en cuenta que las temáticas que se investigan corresponden a los problemas actuales del mundo de la psicología organizacional; por otra parte preocupa que el número de grupos de investigación activos y reconocidos es reducido frente a las necesidades de investigación que esta relación hombre trabajo y organización, demanda.

Se pueden encontrar factores explicativos de lo anterior basados en el tipo de trabajo y de modalidad de investigación que se demanda a los profesionales de POT.

Por una parte el tema de la productividad y el rendimiento laboral constituyen una constante en el trabajo de la consultoría, del cual se desprenden temas de investigación. Sin embargo, las organizaciones demandan conocimientos aplicados con énfasis en resultados laborales. Esta realidad afecta el interés en temas básicos y en temas que contribuyan al fortalecimiento de un cuerpo de conocimientos propio del área, por ejemplo en lo relacionado con nuevas realidades del trabajo.

Una conclusión del encuentro fue diversificar las fuentes de financiación de la investigación, es decir, identificar otras instituciones además de Colciencias, que se interesen en la investigación en el área, algunas de ellas, pueden ser entidades públicas o privadas en donde se desarrollan programas y proyectos en psicología organizacional.

SEGUNDO ENCUENTRO DE INVESTIGADORES EN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL Y DEL TRABAJO

En el tiempo transcurrido entre el primero y segundo encuentro de investigaciones en POT se mantuvo el contacto por vía electrónica entre los integrantes de los grupos de investigación. Algunos grupos enviaron, previo al encuentro, documentos en los que plantearon las temáticas de investigación, el desarrollo histórico de grupos y líneas, los núcleos temáticos, las dificultades y desafíos de la investigación, los proyectos de investigación en curso y los proyectos concluidos.

Se planteó como objetivo del segundo encuentro realizar, a partir de los documentos de cada grupo, un documento integrado. Se analizaron las diferentes temáticas de investigación de los grupos y los elementos en común con los demás.

Las temáticas predominantes fueron: en la Universidad de Manizales, la motivación en el trabajo; en la Universidad de la Sabana, cultura organizacional, compromiso laboral y acoso laboral; en la Universidad Católica de Colombia, aprendizaje organizacional y gestión del conocimiento, cultura organizacional, crisis organizacional, responsabilidad social de las organizaciones, grupos y equipos de trabajo; en la Universidad del Valle, empleabilidad, conducta emprendedora, desarrollo de carrera, competencias, trabajo como fenómeno psicosocial, estrés, salud y trabajo, contextos organizacionales y aprendizaje organizacional.

Se organizaron tres categorías o núcleos temáticos generales de acuerdo a los diferentes temas de investigación de los grupos, los cuales se presentan en la tabla 2.

En cuanto a las metas de la red de investigadores en POT se establecieron: mantener contacto entre los miembros de los grupos de investigación; crear una plataforma virtual para acceso de los miembros de la mesa de trabajo; participar con productos de la red en congresos nacionales e internacionales; invitar ponentes internacionales; organizar un encuentro de investigadores en POT; realizar investigaciones y publicaciones conjuntas; editar un libro de POT; mantener colaboración docente a nivel de postgrado (Red de Investigadores en Psicología Organizacional y del Trabajo, 2005, octubre).

TERCER ENCUENTRO DE INVESTIGADORES EN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL Y DEL TRABAJO

En el tercer encuentro (Red de Investigadores en Psicología Organizacional y del Trabajo, 2006, febrero) se discutieron los criterios de COLCIENCIAS para el reconocimiento y categorización de grupos, así como para la financiación de proyectos. Adicionalmente se conocieron las experiencias de algunos grupos de investigación con otras entidades estatales y con organismos internacionales en lo que respecta a proyectos y financiación de los mismos. En la tabla 3 se presentan los participantes del encuentro.

En el encuentro se identificaron siete principios orientadores para el trabajo de los grupos de investigación en POT.

Visibilidad: se hace necesario que existan productos de los grupos. En particular la publicación de artículos en revistas indexadas.

Focalización: los grupos se deben concentrar en pocos temas que se conviertan en líneas de investigación con productos de calidad.

Asociación: iniciativas como las promovidas por COLCIENCIAS hacen necesarias alianzas y convenios con otros grupos de investigación a nivel nacional e internacional.

Prueba de existencia: se hace indispensable el liderazgo o participación en proyectos de investigación de cobertura e impacto nacional.

Contextualización: se sugiere que las líneas y proyectos de investigación que los grupos formulen, estén enmarcados dentro de las prioridades nacionales e internacionales.

Formación: se hace necesaria la cualificación de investigadores, preferiblemente como doctores y en segundo lugar como magísteres.

Comunicación: permanente entre los investigadores y no sólo en los encuentros que se organicen.

Los grupos de investigación en POT se comprometieron a hacer una autoevaluación con base en los parámetros establecidos por COLCIENCIAS y los anteriores principios orientadores. Igualmente a evaluar posibles rutas para la constitución de un programa de doctorado en psicología organizacional con una universidad colombiana o en convenio con una universidad extranjera reconocida dispuesta a hacer el trámite de registro calificado.

LÍMITES Y POSIBILIDADES

Si bien puede afirmarse que hay un camino por recorrer es también esperanzador poder concluir que el recorrido ya se ha iniciado. La red en POT que está funcionando es un activo valioso con el que cuenta el país. Las temáticas que se están investigando son consistentes con las identificadas en otras partes del mundo y compatibles con las tendencias y necesidades a nivel global. La presencia de los grupos de investigadores en los encuentros de la red ha sido creciente y la comunicación frecuente.

Hay dos hechos externos a la red de investigadores en POT que marcan el rumbo futuro. El primero, la política de COLCIENCIAS orientada a que los consorcios de investigación sean liderados por investigadores con nivel de doctorado y la tendencia a que los proyectos que la

Tabla 2
Núcleos de Investigación en POT en Colombia.

Trabajo Calidad de Vida Laboral	Relación Hombre-Trabajo	Aprendizaje y Cambio Organizacional
1. Responsabilidad Social	1. Significado y Representación Social del Trabajo	1. Aprendizaje Organizacional y gestión del conocimiento
2. Acoso Laboral	2. Desarrollo de Competencias	2. Cultura organizacional
3. Motivación y Productividad	3. Nuevas formas de acceso al trabajo	3. Grupos y Equipos de Trabajo
4. Frustración Laboral		4. Ética y Valores
5. Salud Laboral		5. Crisis Organizacional
6. Riesgos Psicosociales		
7. Empresa Saludable		

Tabla 3

Grupos de Investigación e Investigadores participantes del tercer encuentro de POT

Grupos de Investigación	Investigadores
Universidad del Valle	Álvaro Enríquez
Universidad Católica de Colombia	Delio Ignacio Castañeda, Leonor Delgado y Mónica García
Universidad de la Sabana	María Claudia Peralta
Universidad El Bosque	Yolanda Sierra
Universidad Konrad Lorenz	Irma Gómez y Martín Quevedo
Universidad Nacional de Colombia	Carlos Acosta
Universidad Piloto de Colombia	Alba Lucía Moreno

entidad financiera tengan un impacto nacional. En segundo lugar, la débil relación actual que existe entre grupos de investigación en POT y organizaciones-empresas, para la realización de proyectos de investigación.

El primer hecho hace necesario avanzar en Colombia hacia la calificación de los profesionales más allá del pregrado o especialización en POT, mediante el diseño y ejecución de programas de maestrías y en un futuro no lejano de doctorado en psicología con énfasis en POT. Respecto a doctorados en psicología en Colombia, en el año 2006 iniciaron actividades el de la Universidad del Valle y el de la Universidad del Norte; sin embargo ninguno de los dos ha contemplado aún un énfasis en POT.

En lo que respecta al segundo hecho, la relación universidad-empresa, es inaplazable formular proyectos de investigación que ligen los problemas que se viven en las empresas y organizaciones con las temáticas que desarrolla la universidad. Se hace necesario que los grupos de investigación colombianos constituidos acuerden tanto prospectar esas problemáticas, así como diseñar formas de relación con la empresa a través de los estudiantes de postgrado, que contribuyan a una investigación de impacto a nivel nacional y centrada en problemáticas relevantes que integren los esfuerzos de los investigadores de la POT en Colombia.

Finalmente, como lo plantean Seijts y Latham (2003), se hace indispensable que la POT haga una revisión permanente de otros campos de la psicología para hacer un mejor aprovechamiento de los avances y conocimiento ya identificados en dichos campos. Son reconocidos los beneficios que ha recibido la POT del trabajo investigativo en psicología clínica, psicología social y neurociencias (Gauthier, 2003).

REFERENCIAS

- Akerlof, G. y Kranton, R. (2005). Identity and the economics of organizations. *Journal of Economic Perspectives*, 19, 9-32.
- Alavi, M. y Tiwana, A. (2003). Knowledge management: The information technology dimension. En M. Easterby, y M. Lyles, *Handbook of Organizational Learning and Knowledge Management* (pp. 104-121). Oxford: Backwell Publishing.
- Ardichvili, A., Page, V. y Wentling, T. (2003). Motivation and barriers to participation in virtual knowledge sharing communities of practice. *Journal of Knowledge Management*, 7, 64-77.
- Billett, S. y Somerville, M. (2004). Transformations at work: identity and learning. *Studies in Continuing Education*, 26, 309-326.
- Bircham-Connolly, H., Corner, J. y Bowden, S. (2005). An empirical study of the impact of question structure on reciprocal attitude during knowledge sharing. *The Electronic Journal of Knowledge Management*, 32, 1-10.
- Blanco, A. y de la Corte L. (2001). The decade 1989-1998 in Spanish psychology: An analysis of Research in social psychology. *The Spanish Journal of Psychology*, 4, 203-218.
- Bock, G., Zmud, R., Kim, Y., y Lee, J. (2005). Behavioral intention formation in knowledge sharing: examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces and organizational climate. *MIS Quarterly*, 29, 87-111.
- Bock, G y Kim, Y. (2002). Breaking the myths of rewards: An exploratory study of attitudes about knowledge sharing. *Information Resource Management Journal*, 15, 14-21.
- Cabrera, A., Cabrera, E. (2002). Knowledge sharing dilemmas. *Organization Studies*, 23, 687-710.
- Campbell, W. (2002). Consideration of consulting psychology/organizational educational principles as they relate to the practice of industrial-organizational psychology and The Society for Industrial and Organizational Psychology's education and training guidelines. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 54, 261-274.
- Cartwright, S. (2003). New forms of work organization: Issues and challenges. *Leadership and Organization Development Journal*, 24, 121-122.

- Castañeda, D. I. (2004). Estado del arte de las investigaciones en aprendizaje organizacional en Bogotá, en el período 1992-2002. *Acta Colombiana de Psicología*, 11, 23-33.
- Castañeda, D., I., Pérez-Acosta, A., M. (2005). ¿Cómo se produce el aprendizaje individual en el aprendizaje organizacional?. Una explicación más allá del proceso de intuir. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 24, 1-15.
- COLCIENCIAS, (2006). ScienTI Colombia Inteligencia Competitiva. Recuperado el 20 de marzo de 2006 de <http://pamplonita.colciencias.gov.co:8081/scienti/>.
- Cohen, D. y Prusak, L. (2001). *In good company. How social capital makes organizations work*. Boston: Harvard Business School Press.
- Connelly, C. (2000). *Predictors of knowledge sharing in the organizations*. Unpublished M. Sc. Thesis. Queen's School of Business, Queen's University, Kingston, Ontario, Canada.
- Cummings, J. (2003). *Knowledge sharing: A review of the literature*. Washington, D.C.: The World Bank.
- DeFillippi, R. y Ornstein, S. (2003). Psychological perspectives underlying theories of organizational learning. En M. Easterby, y M. Lyles, *Handbook of organizational learning and knowledge management*, (pp. 19-37). Oxford: Backwell Publishing.
- Dougherty, V. (1999). Knowledge is about people, not databases. *Industrial and Commercial Training*, 31, 262-266.
- Ellis, K. (2001). Dare to share. *Training*, 38, 74-80.
- Furnham, A. (2004). The future (and past) of work psychology and organizational behavior: A personal view. *Management Review*, 15, 420-436.
- Gammelgaard, J., Husted, K., y Michailova, S. (2004). *Knowledge sharing and post-acquisition integration failure*. Center for Knowledge Governance (CKG) working paper, 6.
- Gauthier, J. (2003). The use of knowledge from outside I/O psychology by I/O psychologists: A critique. *Canadian Psychology*, 44, 244-248.
- Gibson, S. (2004). Social learning (cognitive) theory and implications for human resource development. *Advances in Developing Human Resources*, 6, 193-210.
- Hendriks, P.H.J. (2004). Assessing the role of culture in knowledge sharing, In *Proceedings of Fifth European Conference in Organization, Knowledge, Learning and Capabilities*, Innsbruck, Austria.
- Hinds, P., y Pfeffer, J. (2003). Why organizations don't know what they know? Cognitive and motivational factors affecting the transfer of expertise. En Ackerman, M., Pipek, V., Wulff, V. (Eds.), *Sharing expertise*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Ipe, M. (2003). Knowledge sharing in organizations: A conceptual framework. *Human Resource Development Review*, 2, 337-353.
- Johns, G. (1998). The nature of work, the context of organizational Behavior, and the application of industrial organizational psychology. *Canadian Psychology*, 39, 149-157.
- Kalling, T. (2003). Organization-internal transfer of knowledge and the role of motivation: A qualitative case study. *Knowledge and Process Management*, 10, 115-126.
- Kolekofski, K. y Heminger, A. (2003). Beliefs and attitudes affecting intentions to share information in an organizational setting. *Information and Management*, 40, 521-532.
- Long, D. y Fahey, L. (2000) Diagnosing cultural barriers to knowledge management. *Academy of Management Executive*, November, 113-127.
- Lu, L., Leung, K. (2004). *A public goods perspective on knowledge sharing: Effects of self-interest, self-efficacy, interpersonal climate and organizational support*. Center for Innovation Management and Organizational Change. Working Paper Number 003. City University of Hong Kong.
- Macneil, C. (2001). The supervisor as a facilitator of informal learning in work teams. *Journal of Workplace Learning*, 13, 246-253.
- Majchrzak, A., Rice, R., King, N., Malhotra, A. y Ba, S. (2000). Computer mediated inter-organizational knowledge sharing: Insights from a virtual team innovating using a collaborative tool. *Information Resources Management Journal*, 13, 44-53.
- Malvezzi, S. (2000) Psicología Organizacional da administração científica à globalização. Una historia de desafíos. En: C. Machado (Ed.), *Fronteiras da Psicologia* (Vol. 2). Évora, Portugal: Universidade de Évora.
- Maurer, T., Pierce, H., y Shore, L. (2002). Perceived beneficiary of employee development activity: A three dimensional social exchange model. *Academy of Management Review*, 27, 432-444.
- McDermott, R. (1999). Why information technology inspired but cannot deliver knowledge management. *California Management Review*, 41, 103-117.
- Müller, R., Spiliopoulou, M. y Lenz, H. (2005). The influence of incentives and culture on knowledge sharing. *Proceedings of the 38th Hawaii International Conference on System Sciences*.
- Nonaka, I., Reinmöller, P. y Toyama, R. (2003). Integrated information technology systems for knowledge creation. En M. Dierkes, A. Berthoin y I. Nonaka, *Handbook of organizational learning and knowledge*. (pp. 827-848). New York: Oxford University Press.
- Parker, S. (2004). *The economics of self-employment and entrepreneurship*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Patterson, F. (2001) Developments in work psychology: Emerging issues and future trends. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 381-390.
- Peiró, J. y Munduate, L. (1994). Work and organizational psychology in Spain. *Applied Psychology*, 43, 231-274.
- Peters, K. (2001). Individual autonomy in new forms of work organization. *Concepts and Transformation*, 6, 141-158.
- Pfeffer, J. (1994). *Competitive advantage through people: unleashing the power of the work force*. Boston: Harvard Business School Press.
- Red de Investigadores en Psicología Organizacional y del Trabajo, (2005, junio). Relatoría. Primer encuentro de investigadores en psicología organizacional y del trabajo. Universidad Católica de Colombia, Bogotá.
- Red de Investigadores en Psicología Organizacional y del Trabajo, (2005, octubre). Relatoría. Segundo encuentro de investigadores en psicología organizacional y del trabajo. Universidad del Valle y Universidad Javeriana, Cali.
- Red de Investigadores en Psicología Organizacional y del Trabajo, (2006, febrero). Relatoría. Tercer encuentro de

- investigadores en psicología organizacional y del trabajo. Universidad Católica de Colombia, Bogotá.
- Robertson, M. y O'Malley-Hammersley, G. (2000). Knowledge management practices within a knowledge-intensive firm: the significance of the people management dimension. *Journal of European Industrial Training*, 24, 241-253.
- Ryu, S., Ho, S. y Han I. (2003) Knowledge sharing behavior of physicians in hospitals. *Experts Systems with Applications*, 25, 113-122.
- Schaper, N. (2004). Theoretical substantiation of human resource management from the perspective of work and organizational psychology. *Management Revue*, 15, 192-200.
- Seijts, G. y Latham, B. (2003). Creativity through applying ideas from fields other than the one's own: transferring knowledge from social psychology to industrial/organizational psychology. *Canadian Psychology*, 44, 232-239.
- Shane, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 25, 217-226.
- Sparrow, P. (2002) Gestión del Conocimiento, aprendizaje organizacional y psicología cognitiva: desentrañando importantes competencias individuales y organizacionales. *Revista del Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 18, 131-156.
- Zakaria, N., Amelinckx, A. y Wilemon, D. (2004). Working together apart? Building a knowledge sharing culture for global virtual teams. *Creativity and Innovation Management*, 13, 15-29.