



Revista Electrónica de Psicología Iztacala



Universidad Nacional Autónoma de México

Vol. 25 No. 4

Diciembre de 2022

LA EXCLUSIÓN DE LA HISTORIA DEL TRABAJO Y LAS ORGANIZACIONES EN LA ENSEÑANZA DE LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Juana Patlán Pérez¹

Universidad Nacional Autónoma de México
Facultad de Psicología

RESUMEN

El trabajo ha tenido cambios y transformaciones a lo largo de la historia, ha pasado de ser una actividad estrictamente manual al desarrollo de actividades con el apoyo de los avances científicos, tecnológicos y la innovación, pasando del trabajo manual, mecánico, automatizado, electrónico, al trabajo computarizado y en línea. Por su parte, las organizaciones han sufrido cambios y transformaciones en su estructura, procesos y en el trabajo que en ellas se desempeña. Sin embargo, todos estos cambios del trabajo y de las organizaciones no se toman en cuenta en el estudio de la Psicología Organizacional. Si consideramos que la psicología organizacional es la rama de la psicología que se dedica al estudio de los fenómenos psicológicos individuales y grupales al interior de las organizaciones (Zepeda, 1999), entonces al menos deberíamos conocer ¿a qué organizaciones nos referimos?, ¿cómo son esas organizaciones?, ¿cómo funcionan?, ¿cuáles son sus procesos?, ¿en qué nivel de avance o desarrollo tecnológico se encuentran?, ¿cómo es el trabajo que se desarrolla en ellas? etc. El objetivo de este trabajo es plantear la necesidad de conocer, comprender y explicar el fenómeno del trabajo y el fenómeno organizacional para poder aplicar la psicología organizacional.

Palabras clave: trabajo, organizaciones, psicología organizacional, división del trabajo.

¹ Profesora Titular "B" de tiempo completo adscrita al Área de Psicología Organizacional. Facultad de Psicología de la UNAM. Correo electrónico: patlanjuana@hotmail.com

THE EXCLUSION OF THE HISTORY OF WORK AND ORGANIZATIONS IN THE TEACHING OF ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

ABSTRACT

The work has undergone changes and transformations throughout history, it has gone from being a strictly manual activity to the development of activities with the support of scientific, technological advances and innovation, moving from manual, mechanical, automated, electronic work, to computerized and online work. For their part, the organizations have presented changes and transformations in their structure, processes and the work carried out in them. However, all these work and organizational changes are not taken into account in the study of Organizational Psychology. If we consider that organizational psychology is the branch of psychology that is dedicated to the study of individual and group psychological phenomena within organizations (Zepeda, 1999), then we should at least know: which organizations are we referring to? How are organizations? How do they work? What are their processes? What is the level of advancement or technological development of the organizations? How is the work carried out in them? etc. The objective of this work is to raise the need to know, understand and explain the phenomenon of work and the organizational phenomenon in order to apply organizational psychology.

Key words: work, organizations, organizational psychology, division of work

El trabajo y las organizaciones han sufrido cambios sustanciales a través del tiempo. Considerando como punto de partida a la revolución industrial podemos decir que desde el surgimiento de las fábricas hasta la fecha tanto el trabajo como las organizaciones han presentado cambios derivados de aspectos clave tales como: a) los avances tecnológicos para la producción de bienes y servicios, b) los requerimientos del mercado y el tipo de sistema económico en el que se inscriben las organizaciones, y c) los requerimientos y necesidades de los trabajadores que han llevado a plantear el trabajo digno o decente.

En este trabajo se plantea la necesidad de que en la enseñanza de la Psicología Organizacional se estudie la historia del trabajo y la historia de las organizaciones dado que es en las organizaciones donde se aplica esta rama de la Psicología.

La Psicología Organizacional es la rama de la psicología que se dedica al estudio de los fenómenos psicológicos individuales y grupales al interior de las organizaciones (Zepeda, 1999), entonces en este trabajo se argumenta que al menos el psicólogo organizacional debería conocer ¿a qué organizaciones nos referimos?, ¿cómo son esas organizaciones?, ¿cómo funcionan?, ¿cuáles son sus procesos?, ¿en qué nivel de avance o desarrollo tecnológico se encuentran?, ¿cómo es el trabajo que se desarrolla en ellas? etcétera. Por lo que el objetivo del presente trabajo es plantear la necesidad de conocer, comprender y explicar el fenómeno del trabajo y el fenómeno organizacional para poder aplicar la Psicología Organizacional.

EL TRABAJO Y LAS ORGANIZACIONES

El trabajo es definido por la Ley Federal del Trabajo (LFT) (STPS, 2015) en su Artículo 8º como toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión, oficio o puesto de trabajo. Así también, la LFT define al trabajo digno o decente como el trabajo en el que se respeta plenamente la dignidad del trabajador, no existe discriminación (por origen étnico o nacional, de género, de edad, de discapacidad, de estado civil), se tiene acceso a la seguridad social, se percibe un salario remunerador, se recibe capacitación continua para incrementar la productividad con beneficios compartidos y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo ha sufrido cambios sustanciales, principalmente desde la revolución industrial hasta la fecha. Podemos apreciar a lo largo de este periodo el paso del trabajo manual a la realización del trabajo de manera mecánica o mecanizada, electrónica o con controles electrónicos, automatizada o con tecnologías automatizadas, programada y con el uso de sistemas tecnológicos que nos lleva a realizar trabajos computarizados y en línea. Dentro de las principales aportaciones que transformaron la forma en cómo realizar el trabajo en las organizaciones se encuentran las siguientes (López, 2014):

- El taylorismo y el fayolismo. Con Frederick Taylor surge la racionalización del trabajo. En esta etapa se pasa de la producción agraria y artesanal a la producción en las fábricas o industrias que se complementó con las máquinas de producción y dieron paso a la mecanización del trabajo para realizar una “división del trabajo” organizada y funcional. Taylor realizó la división sistemática de las tareas, la organización racional del trabajo, el cronometraje de las operaciones y un sistema de motivación basado en el pago de primas al rendimiento (Paipa-Galeano, Jaca-García, Santos-García, Viles-Diez y Mateo-Dueñas, 2011). Con las fábricas tuvieron que crearse las diferentes áreas y departamentos en las fábricas que permitiera su funcionamiento. Henry Fayol fue uno de los principales autores en aportar las áreas funcionales necesarias para que la fábrica pudiera funcionar y ser productiva. Se dice que con el taylorismo y el fayolismo se divide el trabajo a su máxima expresión dando lugar a las estructuras organizacionales y los puestos de trabajo. Además, surgieron múltiples técnicas que contribuyeron a la racionalización del trabajo, la eficiencia y la productividad: estudio de tiempos y movimientos, pago a destajo, creación de dos grupos de trabajadores (los supervisores o capataces y los obreros u operarios; los que planeaban y los que ejecutaban), entre otros.
- El fordismo. La principal aportación de Henry Ford fue el diseño de la banda transportadora que dio pie al surgimiento de la producción en masa estandarizando procesos, productos y servicios. Este sistema de producción fue aplicado a diversas industrias para que pudieran incrementar su productividad y generar un consumo masivo dado que la producción en masa permitió reducir los precios de los productos fabricados. De la mano de la producción en masa se mejoraron los salarios, las condiciones de trabajo, la capacitación, entre otros aspectos.
- El toyotismo, la calidad y la mejora continua. El Sistema de Producción Toyota (SPT) fue formulado por Sakichi Toyoda y Kiichiro Toyoda durante la década de los veinte en el siglo XX. Este sistema se integra de un conjunto de herramientas y técnicas integradas que permiten generar una producción

de alta calidad: Just in time, Jidoka, Lean Thinking, Kanban, Kaizen, etcétera. En las aportaciones de la calidad y la mejora continua destacan múltiples autores japoneses (Taiichi Ohno, Masaaki Imai, Hiroyuki Hirano, James Womack, Daniel Jones, Kaoro Ishikawa, Genichi Taguchi) y su contraparte en los Estados Unidos de Norteamérica (Walter Shewhart, Edward Deming, Philipe Crosby, Joseph Juran). El SPT ha permitido que las empresas japonesas logren calidad, productividad y competitividad a nivel mundial en el corto, mediano y largo plazo. Este tipo de sistema ha sido llevado a diversos países y sectores productivos. Tiene la ventaja de tomar en cuenta las aportaciones e iniciativas de los trabajadores porque son ellos los que realizan las actividades y tareas en los procesos productivos (Paipa-Galeano, Jaca-García, Santos-García, Viles-Diez y Mateo-Dueñas, 2011). Así también, las múltiples aportaciones de la calidad (por ejemplo: control estadístico de la calidad, administración total de la calidad, aseguramiento de la calidad, garantía de la calidad) y la mejora continua aunado a las certificaciones de calidad parecen ser ya prácticas obligadas para el comercio internacional y para muchas organizaciones alrededor del mundo.

- La globalización y la competitividad. La apertura de mercados realizada por múltiples países y el surgimiento de la globalización para que las organizaciones realicen procesos de compras, manufactura y ventas o comercialización no solo en mercados nacionales sino también en mercados regionales e internacionales ha dado origen a la globalización y a la necesidad de que las organizaciones compitan en mercados nacionales e internacionales. Podemos apreciar que el trabajo en esta etapa requirió de los trabajadores habilidades para desarrollar un trabajo en un entorno global. Ante la globalización se han incorporado múltiples herramientas para el trabajo, por ejemplo: la planeación estratégica, certificaciones de calidad, administración total de la calidad, mejora continua, innovaciones, entre otros. A la globalización se unieron el desarrollo del Internet, las innovaciones tecnológicas y el desarrollo de sistemas en todas las áreas de las empresas, etc. Por estas razones hoy en día muchas empresas trabajan como un

sistema abierto, en mercados nacionales o internacionales, con mayor control, eficiencia, productividad, calidad y competitividad en sus procesos, productos y servicios.

También, las condiciones de trabajo han sufrido cambios sustanciales pasando de presentar deficientes condiciones de salud, seguridad e higiene en el trabajo a contar en la actualidad con múltiples normas y legislaciones para que los trabajadores puedan desempeñar su trabajo con medidas de prevención para evitar riesgos de trabajo (físicos, químicos, biológicos y psicosociales). Con la presencia de sistemas de producción rígidos o inhumanos (El taylorismo y la burocracia, son ejemplos de ello) surgieron enfoques humanistas como la Escuela de las Relaciones Humanas con Elton Mayo o el enfoque Neohumanorelacionista (Nueva Escuela de las Relaciones Humanas) con Abraham Maslow, por citar algunos, en los cuales fue necesario reorientar las organizaciones para reconsiderar que los trabajadores son personas y no solo una mano de obra o un tipo de recurso.

Los cambios en el trabajo van de la mano de los cambios en las organizaciones. Actualmente estamos inmersos en entorno donde prevalecen todo tipo de organizaciones:

- Organizaciones públicas (dependencias gubernamentales) y privadas (empresas privadas).
- Organizaciones públicas por sector: salud, educativo, gubernamental, social, etcétera.
- Organizaciones sociales: sociedades de producción rural, sociedades rurales, etcétera.
- Organizaciones no gubernamentales (ONG).
- Empresas micro, pequeñas, medianas y grandes.
- Empresas familiares y no familiares.
- Empresas por sectores: primario (actividades primarias), secundario (manufacturero) y terciario (servicios).

- Empresas privadas por tipo de sociedad mercantil: sociedad anónima, sociedad anónima de capital variable, sociedad cooperativa, sociedad en comandita simple, sociedad en comandita por acciones, etcétera.
- Empresas públicas como la Comisión Federal de Electricidad, Petróleos Mexicanos, Exportadora de Sal, etcétera.
- Empresas por área geográfica en la que operan: locales, regionales, nacionales, multinacionales, internacionales, transnacionales.
- Empresas comercializadoras: mayoristas, minoristas, detallistas, comisionistas.

Los grandes cambios que han experimentado las organizaciones y empresas podemos identificarlos en la presencia de múltiples tipos de organizaciones en cada país. A continuación, se presentan algunos ejemplos de organizaciones con menor o mayor avance o desarrollo:

- Grupos de productores desde la extracción o cultivo hasta el consumo. Estos productores generalmente venden sus productos en mercados locales.
- Artesanos. Organización de productores con una estructura y división del trabajo, muchas de las veces regidos por usos y costumbres.
- Pequeñas fábricas o productores que se dirigen a mercados locales, regionales o nacionales.
- Fábricas. Son empresas con un fin, estructura y recursos que producen bienes y servicios para su comercialización en mercados locales, regionales, nacionales y/o internacionales. En este grupo se encuentran las:
 - Fábricas con fábrica. Estas empresas crean sus fábricas con procesos de producción y comercialización.
 - Fábricas sin fábrica. Estas empresas planean la fabricación y comercialización, subcontratando múltiples fases como el diseño, la producción y comercialización en regiones o países con bajo costo de producción.

- Comercializadores. Este tipo de empresas solo se dedican a la compraventa de productos y pueden actuar en mercados locales, regionales, nacionales e internacionales. En este grupo se encuentran las tiendas de autoservicio, tiendas departamentales, tiendas minoristas, etc.
- Empresas que apoyan a la cadena de valor: empresas transportistas, de mercadotecnia, de TIC's, de materias primas, de capacitación, de certificaciones, etcétera.
- En todos estos tipos de organizaciones se realiza una serie de procesos (productivos, administrativos, tecnológicos, etcétera) mediante el desarrollo de actividades interrelacionadas con un objetivo, generalmente, centrado en la producción de bienes y/o servicios.

Para que las organizaciones cumplan con sus objetivos se debe realizar una estratégica "división del trabajo" para lo cual se han desarrollado múltiples aportaciones y avances tales como el diseño de una estructura organizacional, el diseño de puestos de trabajo, el diseño de procesos de trabajo, la asignación de responsabilidades, la supervisión, la coordinación, etcétera. Además, existen múltiples perspectivas para administrar las empresas (por ejemplo: la administración por objetivos, por proyectos, estratégica, reingeniería, etcétera.) y las aplicaciones a las diferentes áreas funcionales (administración financiera, de recursos materiales, de recursos humanos, de la producción, de la mercadotecnia, de la tecnología, etcétera).

1. LA PSICOLOGÍA APLICADA AL TRABAJO Y LAS ORGANIZACIONES

La Psicología Organizacional es una rama de la Psicología que se dedica al estudio de los fenómenos psicológicos individuales y grupales al interior de las organizaciones considerando las formas en que los procesos organizacionales tienen un efecto en los trabajadores (Zepeda, 1999). Por su parte, la APA (2008) define a la Psicología industrial y organizacional como el estudio científico del comportamiento humano en las organizaciones y lugares de trabajo, enfocándose

a los principios del comportamiento individual, grupal y organizacional para aplicar este conocimiento a la solución de problemas en el trabajo. Incluso, la APA (2008) señala que se requiere un conocimiento profundo del desarrollo organizacional, las actitudes, el desarrollo profesional, la teoría de la decisión, el desempeño y los factores humanos, el comportamiento del consumidor, la teoría y el proceso de grupos pequeños, la teoría y el desarrollo de los criterios, el trabajo y análisis de tareas y evaluación individual. La APA señala que la Psicología Organizacional e Industrial se enfoca a organizaciones comerciales, industriales, laborales, públicas, académicas, comunitarias y de salud. Sin embargo, como se señaló previamente existe un amplio tipo de organizaciones en las cuales puede aplicarse la Psicología Organizacional.

Así también, la APA (2008) señala que la Psicología Organizacional e Industrial aborda temas de reclutamiento, selección, capacitación y desarrollo de personal, medición y evaluación del desempeño, sistemas de motivación y recompensa en el trabajo, calidad de vida laboral, estructura del trabajo y factores humanos, desarrollo organizacional y comportamiento del consumidor.

2. LA EXCLUSIÓN DE LA HISTORIA DEL TRABAJO Y LAS ORGANIZACIONES EN LOS PLANES DE ESTUDIO DE LA LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

El estudio del trabajo y las organizaciones se ha efectuado principalmente en países desarrollados en respuesta a la preocupación de directivos y empresarios por el desarrollo de técnicas y métodos dirigidos a maximizar la riqueza y hacer un uso racional de los recursos. La preocupación por el estudio de las organizaciones está directamente asociada a los problemas derivados de la industrialización y las dificultades de las grandes corporaciones y empresas (Ibarra y Montaña, 1991). Las primeras teorías de la organización y la administración son intentos que "...surgen de la necesidad de un sistema capitalista por lograr el proceso de trabajo en los talleres y fábricas de grandes organizaciones..." y "...son un intento por reorganizar, conforme a los intereses empresariales, tanto el saber cómo el sentir de los obreros..." (Ibarra y Montaña, 1992; pág. 35).

Entre los principales autores que han hecho aportaciones para clasificar los diversos enfoques de las organizaciones se encuentran Harold Koontz (1965) y Scott (1961). Recientemente destacan los trabajos realizados por Kliksberg (1990), Ibarra (1991a; 1991b), De la Cerda y Núñez (1996), Chiavenato (2000), Ballina (2000) y Ríos-Szalay (2007). Si bien las clasificaciones efectuadas por estos autores son disímiles entre sí, existen puntos de encuentro y coincidencias para ubicar los diversos enfoques en el estudio de las organizaciones. Al respecto, Ibarra (1991a; págs. 35-39) señala la existencia de tres acuerdos básicos que han orientado el estudio de las organizaciones:

- Primer acuerdo: el punto de partida. El inicio del estudio de las organizaciones se da a principios del siglo XX con la difusión de las aportaciones de Taylor y Fayol, representantes del movimiento de la administración científica. Existen, sin embargo, argumentaciones recientes respecto a que el punto de partida de los estudios organizacionales pudiera ser en 1865 (Álvarez, 2007) lo que requerirá mayores investigaciones al respecto.
- Segundo acuerdo: El paradigma racional-productivista. Las diversas orientaciones y enfoques en el estudio de las organizaciones están regidos por el paradigma de la racionalidad productiva característico del capitalismo.
- Tercer acuerdo: Existencia de rompimientos paradigmáticos. Las orientaciones dominantes de los enfoques organizacionales son presentadas por múltiples autores a partir de la afirmación de la existencia de rompimientos básicos con los enfoques anteriores. Es decir, en el estudio de las organizaciones los diversos enfoques no llevaron una secuencia en el tiempo. Por ejemplo, se explica el surgimiento y desarrollo de la escuela de las relaciones humanas a partir de la superación de las deficiencias o limitaciones de la administración científica y así sucesivamente.

Es importante señalar que en el estudio de las organizaciones han surgido enfoques convencionales y enfoques críticos. Tradicionalmente hemos estado vinculados a

los enfoques convencionales de la teoría de la organización, específicamente a los provenientes de países desarrollados y anglosajones tales como la administración científica de Taylor, la teoría clásica de la administración de Fayol, la escuela de las relaciones humanas de Elton Mayo, la escuela del comportamiento de Simon, la teoría de sistemas sociotécnicos de Emery y Trist, la teoría del comportamiento de McGregor, Likert y Argyris, la teoría neoclásica de Koontz y O'donnell, Newman y Drucker, la teoría de sistemas de Von Bertalanffy, Katz y Rosenzweig, la teoría de la burocracia de Merton y Weber, el movimiento contingente de Woodward, Lawrence y Lorsh, la nueva escuela de las relaciones humanas de Maslow, la teoría del desarrollo organizacional de Bennis, Beckhard y Schein, entre otros (Ibarra y Montaña, 1987; Rivas, 2009).

Ibarra (1991a) argumenta que en las orientaciones convencionales de las organizaciones no existen concepciones adecuadas que permitan comprender plenamente la complejidad del fenómeno organizacional capitalista y de los diversos elementos que lo constituyen. Según Ibarra (1991b), las propuestas sustentadas en el paradigma racional-productivista apoyan la idea de un orden organizacional al estudiar la estructura y las relaciones entre los elementos de la organización. Sin embargo, existen otras perspectivas que algunos autores denominan teorías alternativas de la organización (Ballina, 2000), la recuperación crítica de la teoría de la organización (Ibarra, 1991a) y la existencia de orientaciones críticas en el estudio de las organizaciones (Ibarra, 1991b; Ibarra y Montaña, 1987). Estas orientaciones críticas surgen como un esfuerzo por reconocer la realidad organizacional de cada país para generar propuestas teóricas que permitan comprender y explicar el fenómeno organizacional en su contexto. Dentro de las teorías alternativas y críticas del estudio de las organizaciones destacan el estudio del poder en las organizaciones, la ecología poblacional de las organizaciones, el neoinstitucionalismo, la tendencia del neweberianismo radical a partir de la relectura de Weber, las organizaciones postmodernas, la sociología de las organizaciones, la corriente del análisis sociocultural, la corriente del análisis psicosocial, la corriente antropológica de las organizaciones, las teorías del proceso

laboral, el psicoanálisis de las organizaciones, el análisis estratégico de las organizaciones, entre otros (Barba, Montaña y Solís, 1999).

Además, existe otra problemática no menos importante: por años se ha realizado un traslado casi mecánico de las teorías de la organización a las realidades mexicanas sin reflexión alguna. Este traslado ha llegado a ser entendido como una forma de dominación del centro (países desarrollados) a la periferia (países en desarrollo y subdesarrollados) en el marco del desarrollo del capitalismo a nivel mundial (Ibarra, 1991a).

Algunos factores que han contribuido a este traslado mecánico de los enfoques para el estudio de las organizaciones, según señala De la Cerda y Núñez (1996), es resultado de la presencia en México del conocimiento importado (libros importados y sus traducciones), el conocimiento trasplantado (síntesis y traducción del conocimiento importado), el conocimiento adaptado (adaptación o adecuación de conocimientos importados a la problemática nacional) y la falta de conocimiento propio (conocimiento de las realidades organizacionales mexicanas). Otro factor, es la internacionalización de los estudios organizacionales favorecida por la aceptación del idioma inglés que facilitó la expansión y difusión del pensamiento organizacional anglosajón, llegándose a creer que el modelo de organización estadounidense era el modelo universal más eficiente por lo que éste debía de adaptarse y adoptarse (Barba, Montaña y Solís, 1999). De igual forma, este fenómeno es resultado del mercado del libro, inundado con los éxitos de los gurús de la administración (Clegg, Ibarra y Bueno, 1998). Existe, por tanto, un traslado mecánico de teorías y modelos organizativos, bajo el falso supuesto de la universalidad del conocimiento y, con ello, existe una marcada dependencia en materia de tecnología organizativo-administrativa con respecto a países industrializados, particularmente EUA (Ibarra y Montaña, 1991).

En este orden de ideas, es recomendable que el estudio de las organizaciones se realice con un espíritu crítico, reconociendo sus bondades y fortalezas, así como sus limitaciones y debilidades y, principalmente su vigencia y factibilidad de aplicación para la comprensión de las organizaciones mexicanas.

Por lo que se refiere al trabajo, éste ha evolucionado pasando de ser de tipo manual a desarrollarse de manera mecánica, electrónica, automatizada, programada, computarizada y ahora con sistemas de control en línea con el apoyo de las tecnologías de información y comunicación. Por ejemplo, la productividad para la hilatura en la industria textil presentó cambios importantes durante el siglo XIX y XX: en 1750 se requería de 100 horas de trabajo para la producción de un kilogramo de hilo, en 1900 se necesitaba de una hora de trabajo y a finales de la década de los noventa se requerían menos de dos minutos, con tendencia a disminuir en el año 2020 (Audet, 2004; págs. 138-139).

Por tanto, en la formación del Psicólogo no se debe excluir la historia de las organizaciones y el trabajo que en ellas se desarrolla. Por el contrario, es importante incorporar en los planes de estudio el desarrollo histórico que han tenido las organizaciones y su principal objeto de estudio: la división del trabajo. Comprender la historia, los cambios y la evolución que han tenido las organizaciones y el trabajo debe ser parte del bagaje del Psicólogo porque a partir de su estudio es posible comprender las realidades actuales de las organizaciones.

En lo referente a los planes de estudio de la Licenciatura en Psicología se identificó un escaso conocimiento de la historia de las organizaciones y el trabajo en la formación del Psicólogo. En la Licenciatura en Psicología de la Facultad de Psicología de la UNAM, específicamente en Psicología Organizacional las asignaturas más relacionadas al trabajo y las organizaciones son las siguientes (FP, 2021): Psicología de la salud en el trabajo, Impacto psicosocial de las empresas, Procesos de mejora continua y Conducta organizacional y administración. Solamente en esta última asignatura se abordan temáticas referentes al trabajo, la productividad y las teorías administrativas del comportamiento. En la Licenciatura en Psicología de la Universidad Autónoma de Baja California existe la unidad de aprendizaje de Psicología Organizacional que contempla las teorías sobre las organizaciones, conjuntamente con otras dos temáticas que se imparten en 4 horas (UABC, 2021). En la Universidad Autónoma de Yucatán, en el Plan de Estudios de la Licenciatura en Psicología se identifican dos asignaturas relacionadas con las organizaciones y el trabajo, sin embargo, en ninguna se estudia la historia del

trabajo y las organizaciones: Temas selectos de Psicología Organizacional, y Cambio y comportamiento organizacional (UADY, 2018).

En los planes de estudio antes referidos no se estudia la historia del trabajo ni la historia de las organizaciones para comprender ¿a qué organizaciones se aplica la Psicología?, ¿cómo son esas organizaciones? y ¿cómo han evolucionado o cambiado a lo largo del tiempo?, ¿cómo funcionan?, ¿cuáles son sus procesos?, ¿en qué nivel de avance o desarrollo tecnológico se encuentran?, ¿cómo es el trabajo que se desarrolla en ellas?

Algunos autores cuestionan el papel de la Psicología Organizacional al servicio de las organizaciones. Por ejemplo, Gómez (2016) cuestiona ¿A quién beneficia el saber de la psicología en las organizaciones? ¿sobre qué paradigmas se forma a los psicólogos? ¿cuál es el papel del psicólogo en las organizaciones en una sociedad capitalista industrial o postindustrial? Por su parte, Álvarez (1995) argumenta que el psicólogo organizacional debe tomar en cuenta la influencia del factor humano en la rentabilidad empresarial para lo cual requiere conocer: la forma de organización del trabajo; la división jerárquica del trabajo; las herramientas para el reclutamiento, selección, contratación, inducción, capacitación y desarrollo de personal; las características individuales de los trabajadores. Además, Schein (2015) sustenta que la aplicación de la psicología a las organizaciones debe efectuarse basándose en las necesidades de las personas y su interdependencia con las organizaciones sin que el trabajador esté subordinado a las organizaciones. De igual forma, Enciso y Perilla (2004) señalan que la psicología organizacional debe enfocarse a la fundamentación, diseño y gestión de los procesos que permitan lograr una mayor eficacia de los grupos y las organizaciones teniendo como metas principales la salud psicológica en el contexto organizacional, el equilibrio entre la vida personal y la vida laboral o profesional, además del bienestar laboral, la calidad de vida laboral, la satisfacción laboral, entre otros resultados positivos o favorables que deben prevalecer en el desempeño de un trabajo en todo tipo de organizaciones.

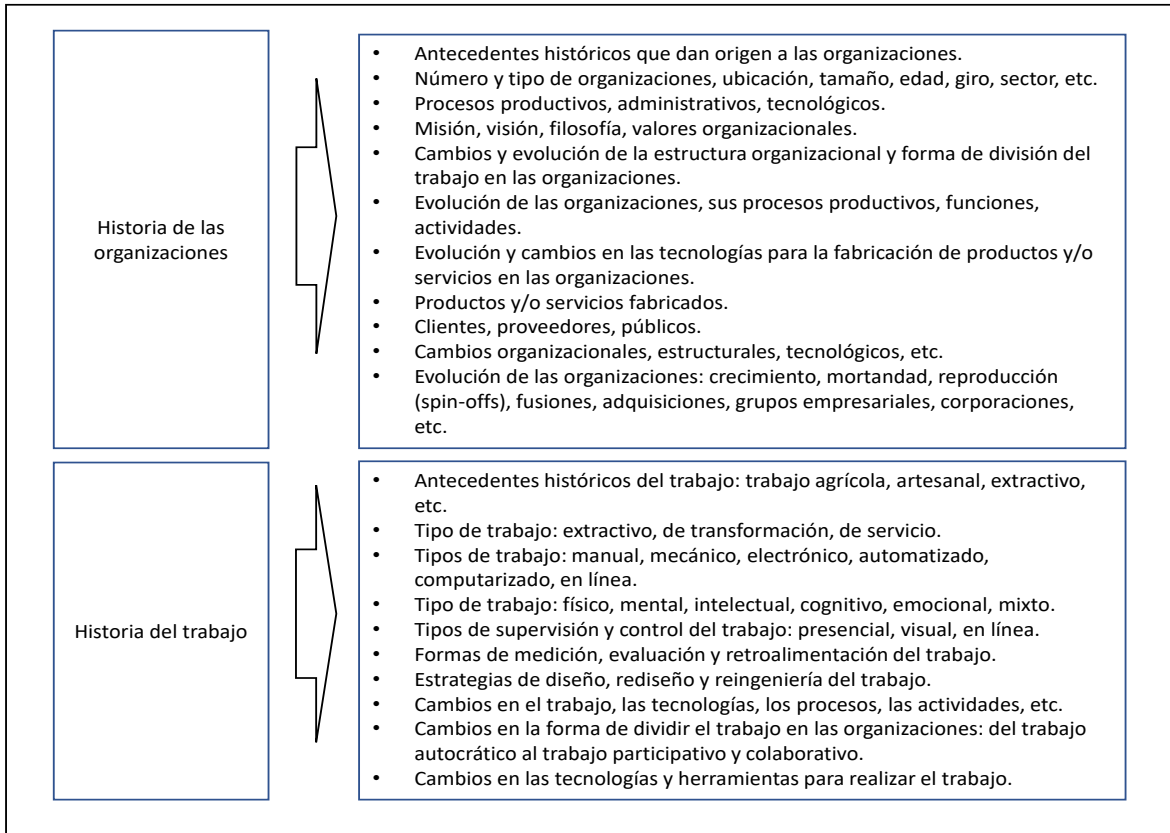
CONCLUSIONES

Para concluir se puede decir que la Psicología Organizacional no puede existir sin las organizaciones y el trabajo que en ellas desempeñan los trabajadores. Por lo que la Psicología Organizacional enfrenta el reto de conocer a las organizaciones donde es aplicada y el trabajo que en ellas se realiza principalmente porque existen más de 100 años de aportaciones (Rivas, 2009). Es recomendable que los estudiantes de este campo conozcan, al menos:

- Las organizaciones. El tipo, giro, tamaño y los antecedentes históricos de las organizaciones donde colabora, participa o trabaja el psicólogo organizacional. Es necesario conocer ¿a qué se dedican las organizaciones?, ¿qué cambios o transformaciones han tenido las organizaciones? Qué procesos y actividades realizan, qué fabrican o producen, cuáles son sus resultados como organización, metas, objetivos, visión, misión, filosofía, perspectiva de corto, mediano y largo plazo.
- El trabajo. También, se precisa conocer ¿cómo es el trabajo que se realiza en las organizaciones (físico, mental, intelectual, emocional, etcétera.)?, ¿qué cambios han existido en el trabajo que desempeñan?, ¿cómo son sus tecnologías (manuales, electrónicas, automatizadas, computarizadas, en línea, etcétera.)?, ¿qué actividades deben realizar los trabajadores?, ¿cuáles son las metas y los resultados esperados por los trabajadores, grupos y equipos de trabajo? ¿qué repercusiones tiene el trabajo en el personal?

A manera de ejemplo, en la siguiente figura se presentan algunos de los aspectos que es importante conocer, comprender y estudiar en torno a las organizaciones y el trabajo. Por tanto, es importante conocer tanto las características del trabajo y las organizaciones como la evolución, cambios y transformaciones que han tenido en el tiempo, en el país, en una región o, incluso, en una localidad.

Figura 1. Ejemplo de aspectos de la historia de las organizaciones y el trabajo.



Sin lugar a duda, contar con los antecedentes acerca del trabajo que realizan empleados y trabajadores, así como conocer las características, antecedentes y perspectivas de las organizaciones permitirá realizar una más efectiva aplicación de la psicología organizacional en beneficio tanto de trabajadores como de las organizaciones y la sociedad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Álvarez, C.L. (2007, noviembre). Nuevo punto de partida para el estudio histórico-hermenéutico de los orígenes de los Estudios Organizacionales, 1865-1925. En Memorias del **V Congreso Internacional de Análisis Organizacional**, Guanajuato.

Álvarez, R. (1995). Formación del psicólogo organizacional en Colombia: Apuntes para un programa de postgrado. **Revista Interamericana de Psicología Organizacional**, 14(2), pp. 143-159. Recuperado de: <http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/27>

- APA. (2008). *Industrial and Organizational Psychology*. American Psychological Association. <https://www.apa.org/ed/graduate/specialize/industrial>
- Audet D. 2004. ***A New World Map in Textiles and Clothing, Adjusting to Change***. Paris: OECD Observer. Recuperado de: https://www.oecd-ilibrary.org/trade/a-new-world-map-in-textiles-and-clothing_9789264018556-en
- Ballina, R.F. (2000). ***Teoría de la Administración. Un enfoque alternativo***. México: McGraw-Hill.
- Barba, A.A., Montaña, L. y Solís, P.P. (1999). Perspectivas internacionales de los estudios organizacionales. En ***Memoria del III Foro Nacional de Investigación en las Disciplinas Financiero-Administrativas***, pp. 75-86.
- Chiavenato, I. (2000). ***Introducción a la Teoría General de la Administración***. (4ª. Edición). México: McGraw-Hill.
- Clegg, S.R., Ibarra, E. y Bueno, L. (1998). Administración global: universalismo teórico y realidades locales. En Clegg, S.R., Ibarra, E. y Bueno, L. (Eds). ***Administración global, tensiones entre universalismo teórico y realidades locales***. México: UAM-Iztapalapa.
- De la Cerda, G. y Núñez, F. (1996). ***La administración en desarrollo. Hacia una nueva gestión administrativa en México y Latinoamérica***. México: Editorial Diana-Instituto Internacional de Capacitación y Estudios Empresariales, S.C.
- Enciso, F. y Perilla, T. (2004). Visión retrospectiva, actual y prospectiva de la psicología organizacional. ***Acta Colombiana de Psicología***, 11, pp. 5-22. Recuperado de: <https://actacolombianapsicologia.ucatolica.edu.co/article/view/476>
- FP. (2021). ***Programa Completo de la Licenciatura en Psicología***. México: Facultad de Psicología de la UNAM. <http://www.psicologia.unam.mx/programa-completo-de-la-licenciatura-en-psicologia/>
- Gómez, M. (enero-junio, 2016). Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia. ***Revista Colombiana de Ciencias Sociales***, 7(1), pp. 131-153. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5454161>
- Ibarra, E. (1991a). Notas para el estudio de las organizaciones en América Latina a partir de la reflexión crítica de la Teoría de la Organización. En Ibarra, E. y Montaña, L. (Compiladores). ***Ensayos críticos para el estudio de las organizaciones en México***. México: UAM-Iztapalapa.
- Ibarra, E. (1991b). El fenómeno organizacional capitalista más allá del “control Bravermaniano”: análisis estratégico de las organizaciones. En Ibarra, E. y Montaña, L. (Coordinadores). ***El orden organizacional. Poder, Estrategia y Contradicción***. México: UAM-Ediciones y Distribuciones Hispánicas.

- Ibarra, E. y Montaña, L. (1987). **Teoría de la organización: fundamentos y controversias**. México: UAM-Iztapalapa.
- Ibarra, E. y Montaña, L. (1991). **Ensayos críticos para el estudio de las organizaciones en México**. México: UAM-Iztapalapa.
- Ibarra, E. y Montaña, L. (1992). **Mito y poder en las organizaciones. Un análisis crítico de la teoría de la organización**. México: Trillas.
- Kliksberg, B. (1990). **El pensamiento organizativo. De los dogmas a un Nuevo paradigma gerencial**. Argentina: Editorial Tesis.
- Koontz, H. (1965, Julio-agosto). Enfoques en la Teoría de la Organización. En **Harvard Business Review** (versión española).
- López, O. (2014). Las metamorfosis del trabajo: del trabajo al empleo (Notas de lectura para una reconstrucción histórica-conceptual del trabajo). **Revista Chilena del Trabajo y de la Seguridad Social**. 5(9), pp. 141-166.
Recuperado de:
https://www.researchgate.net/publication/310760325_Las_metamorfosis_de_l_trabajo_del_trabajo_al_empleo_notas_de_lectura_para_una_reconstruccion_historica-conceptual_del_trabajo
- Paipa-Galeano, L., Jaca-García, M., Santos-García, J., Viles-Diez, E. y Mateo-Dueñas, R. (2011). Los sistemas de mejora continua y el despilfarro: la continuación de la obra de Taylor. **Organización y Dirección de Empresas**, 86(2), pp. 232-240. Recuperado de:
https://www.academia.edu/18097994/LOS_SISTEMAS_DE_MEJORA_CONTINUA_Y_EL_DESPILFARRO_LA_CONTINUACION_DE_LA_OBRA_DE_TAYLOR
- Ríos-Szalay, A. (2007). **Orígenes de la administración: tendencias de desarrollo en el siglo XXI**. México: Editorial Trillas.
- Rivas, T.L. (2009). Evolución de la teoría de la organización. **Universidad y Empresa**, 11(17), pp. 11-32.
https://www.urosario.edu.co/urosario_files/57/575586aa-4e66-467c-a0e7-5b3e25539cd1.pdf
- Schein, E. (2015). Organizational Psychology then and now: Some observations. **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, 2, pp. 1-20.
- Scott, W.G. (1961, April). Organizational Theory: An Overview and an Appraisal. **Journal of the Academy of Management**, 7-26. Recuperado de:
<https://journals.aom.org/doi/10.5465/254584>
- STPS. (2015, 12 de junio). **Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación**. México: Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión-Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Recuperado de:

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf

UABC. (2021). **Propuesta de modificación del plan de estudios. Licenciatura en Psicología**. Universidad Autónoma de Baja California. Recuperado de: http://sriagral.uabc.mx/Secretaria_General/consejo/202110/12.pdf

UADY. (2018). **Cartas descriptivas de las asignaturas de la Licenciatura en Psicología (modalidad flexible y rígida)**. Universidad Autónoma de Yucatán. Recuperado de: <https://www.psicologia.uady.mx/planestudio.php>

Zepeda, F. (1999). **Psicología Organizacional**. México: Addison Wesley Longman.