

Psicología del trabajo y de las organizaciones: estado del arte, retos y desafíos en América Latina*

SORAYA SANTANA CÁRDENAS**

Resumen

En este trabajo se intentará presentar un panorama general del contexto local, regional y continental que rodea a la psicología de las organizaciones en los países de América Latina. Se analizará la evolución histórica de la psicología en Latinoamérica y el impacto que este hecho ha marcado sobre la dimensión actual de la psicología aplicada al trabajo y a las organizaciones, así como las temáticas y líneas de trabajo que han proliferado en los últimos años. Por último, esta disertación abordará los principales desafíos que impone la postmodernidad latina a los profesionales de la psicología.

Palabras clave: Trabajo, estado del arte, psicología, organización.

Summary

In this paper, we try to give an overview of domestic, regional and continental levels surrounding the psychology of organizations in Latin American countries.

It will analyze the historical development of psychology in Latin America, and the impact that this has marked on the current dimension of applied psychology to work and organizations, as well as the themes and lines of work that have proliferated in recent years. Finally, these professionals in the field of psychology.

Keywords: Labour state of the art, psychology, organization.

* Texto recibido en septiembre del 2007 y aprobado en noviembre del 2007

** Doctora en psicología del trabajo. Profesora investigadora del Departamento de Cultura, Arte y Desarrollo Humano en el Centro Universitario del Sur, de la Universidad de Guadalajara, México.

Email: soraya@cusur.udg.mx, sorayasancar@yahoo.com.mx

Introducción

La psicología del trabajo y de las organizaciones, afortunadamente para los psicólogos en América Latina, es una realidad actual y la rodean algunas singularidades: 1) es un campo científico, 2) es una profesión, 3) en su articulación se acoplan otras disciplinas afines, tales como la administración, economía, antropología, sociología, ciencias políticas, entre otras; 4) en la realidad organizacional, cuenta con una apli-cabilidad cada vez mayor, producto del vertiginoso desarrollo de las organizaciones en el escenario global, regional y local.

Precisamente la realidad social actual requiere de una reflexión hacia donde direc-cionar los estudios y aplicaciones de la psicología en las organizaciones, o dicho en la frase que resume este encuentro: identificar el papel de la psicología en la dinámica de las organizaciones en el nuevo entorno del trabajo. Derivado de esto, quiero compartir con ustedes mi entusiasmo por la realización de este evento por dos razones fundamentales:

- La necesidad imperiosa de hacer eventos académicos, en y para América Latina que signifiquen una puesta en común de tópicos de investigación y análisis (reto número 1).
- La necesidad imperiosa de redimensionar el papel que ocupa la psicología en el escenario actual de las organizaciones del siglo XXI (reto número 2).

Respecto al primer punto, quisiera matizar que no es mi intención dejar al margen a otros países que no formen parte del bloque latino. En realidad, se propondrá aquí un "sano distanciamiento" de los países más desarrollados en el estudio de las organizaciones, como lo son Europa, Canadá y Estados Unidos de América. ¿Por qué distanciamiento? La razón estriba en la importancia de encontrar la propia identidad epistémica en esta parte del continente en cuanto a estudios organizacionales y del trabajo se refiere, y de esta manera articular una mejor psicología organizacional acorde a las necesidades, cultura y realidad social que vivimos. Sólo de este modo podremos responder mejor a la realidad compartida (Ibarra-Colado, 2007¹; Naime, 2004).

Por supuesto que es necesario usar como referentes los paradigmas teóricos y fundamentales que han dado vida a la psicología organizacional y del trabajo hasta ahora. Finalmente, éstos han constituido el primer y más importante marco conceptual y teórico para explicar e interpretar la vida organizacional y sin lugar a dudas, ahí están las bases epistemológicas y conceptuales de esta disciplina científica.

Si algo debemos reconocer es la importancia y el impacto tremendo que ha tenido el desarrollo de la psicología organizacional en otras latitudes, en otros países de donde hemos importado los modelos académicos de hacer ciencia en psicología (libros, revistas, postgrados...). La geografía política y económica delimita un rango de países desarrollados y otro de países en desarrollo, estos últimos de acuerdo a John Adair, constituyen *los países mayoritarios*. La subordinación de éstos respecto a los desarrollados genera una dinámica y ritmo de trabajo. De cara a las organizaciones, encontramos que las teorías, prácticas y metodologías se dan de arriba hacia abajo porque son los países desarrollados quienes marcan el ritmo de la lógica organizacional, más no siempre simultáneamente, ya que América Latina ha recibido los influjos de las teorías organizacionales y sus aplicaciones con un retraso de hasta veinte años...

"Las organizaciones latinoamericanas sólo han sido reproductoras de parámetros y modelos para administrarse, sin que se haya generado un pensamiento propio que permita comprenderlas y que, al mismo tiempo, aproveche el pensamiento derivado del estudio de otras experiencias organizacionales y las considere en su dinámica histórica y cultura" (Naime, 2004, p. 45).

Se requiere un análisis particular de afuera hacia adentro y de dentro hacia fuera, para identificar hasta qué punto el bagaje de investigación y estudios en torno a las organizaciones se ajusta o da respuesta a la realidad latina (desafío). Finalmente, cada país tiene su propia cultura, costumbres,

valores y percepciones, y esto, desde el punto de vista de la subjetividad humana, es lo que marca la diversidad y heterogeneidad: no podemos *sentirnos como todos, cuando somos diferentes a todos*. Además, aunque puede haber paralelismos en los estudios comparados, siempre habrá alguna variable individual, grupal y contextual, que le da un sentido único, a la realidad organizacional. Y el análisis diferencial nos permite describir y concluir, que allá donde esté un grupo de personas viviendo y cohabitando, habrá siempre homogeneidad y heterogeneidad en relación a su forma de concebir y vivir el mundo; ése es uno de los ángulos que permite ver la perspectiva psicológica. Así pues, este ensayo se suma a otros con una propuesta prospectiva de abordar las organizaciones y su campo desde una perspectiva latinoamericana (reto número 3).

Panorámica general de América Latina... ¿quiénes somos?

América Latina se constituye por países que geográficamente se distribuyen desde Cuba hasta la Argentina y cuenta con una población aproximada de 550 millones de habitantes, de acuerdo al Fondo de Población de las Naciones Unidas en su informe anual del 2007; esta oficina estima que para el año 2050 la población ascenderá a 750 millones de personas y casi un 70% vivirá en zonas urbanas. A continuación se presentan algunos datos de interés, necesarios para *caracterizar* la situación actual de los países latinos:

- La división de la sociedad se da en proporciones extremadamente graves: el 10% más rico ha incrementado sus ingresos treinta veces más que los más pobres en la escala social. Las cifras de la CEPAL indican que el 46% de la población no está en condiciones de satisfacer sus necesidades fundamentales, mientras que 94 millones —el 22% de la población— se encuentra en situación de extrema pobreza (CEPAL, 2006).
- El trabajo infantil ha aumentado considerablemente. Los 20 millones de menores de edad que trabajan en América Latina representan el 8% del total en el mundo. La mayor parte se concentra en Brasil, y en el resto del continente muchos niños y niñas viven en la calle o se dedican al comercio callejero, a desempeñarse como obreros en fábricas o en tareas agrícolas.
- Un 10,3 % de la población no sabe leer y escribir.
- Desde hace un tiempo, una parte importante de la población se ha visto orillada a emigrar a otros países (Estados Unidos, España, Francia) debido a la falta de empleo y oportunidades; por ende la economía nacional, depende de las remesas que mandan sus emigrados.
- Del total de internautas en el mundo, América Latina y el Caribe constituyen alrededor de 8% del total de internautas, en contraposición al 61% que se concentra en Europa y Estados Unidos, según el último informe de la compañía española Telefónica.
- El porcentaje de Pymes asciende a un 90% en términos generales (Soto y Dolan, 2004) y en un escenario de globalización, esto resulta apremiante:
La mundialización no conduce a la homogeneidad. Son en efecto, las diferencias entre lugares, naciones y regiones lo que atrae al capital o a la producción a un sitio u otro (...) La mundialización está asociada a empresas multinacionales desarraigadas que dan prioridad a las ganancias (valor del accionista) a expensas de los costes sociales y de la lealtad nacional (Hoskins y McGillivray, 1999; citado en Murro, 2002). (Reto número 4).
- En treinta años, nuestros países empezarán sufrir los embates derivados de la población de la tercera edad que para entonces llegará al periodo de jubilación y retiro del mercado laboral.
- Apenas el 33% de los habitantes tiene seguridad social
- De acuerdo a la CEPAL (2006), en América Latina en el año 2005 había 209 millones de personas en estado de pobreza, de las cuales 81 millones eran indigentes².

- El fantasma del narcotráfico, como una red de intercambios organizacionales de tipo clandestinos y en complicidad con una araña mayor, es una realidad cruda y perversa, que se instala en el imaginario colectivo.
- El 57% de todo el empleo urbano en Latinoamérica es informal y la cifra aumenta desde los años noventa de manera "sorprendente y preocupante", alertó un estudio del Banco Mundial (BM) en el 2007.
- Los informales independientes, que trabajan a cuenta propia o son dueños de microempresas, dan cuenta en promedio del 24% del empleo urbano en la región, desde un 20% o menos en países como Argentina (15%), Brasil (19%), Chile (18%) y Uruguay (20%), hasta más del 35% en Bolivia (36%), Colombia (39%), Perú (35%>), Venezuela (35%) y República Dominicana (37%).
- Entre la población que mas vulnerable se encuentra ante la lógica del mercado, y las inercias del mercado laboral, están mujeres y jóvenes.

Con este panorama social podemos encontrarnos con tres tipos de sociedades co-existentes: tradicional, moderna y posmoderna. Justamente, ésta es la realidad orga-nizacional también, organizaciones y visiones del trabajo que convergen: tradicional, moderna y posmoderna. Empresas de clase mundial con sistemas avanzados de gestión de la calidad y de talento humano tienen como "vecinas" micro y pequeñas empresas familiares que administran sus recursos humanos y materiales a base de sentido común y experiencia acumulada. Organizaciones y grandes empresas *en línea* con el mundo global, certificadas en calidad administrativa, con un dudoso manejo ético de recursos humanos (reto número 5), amparadas en servicios *outsourcing* bajo contrataciones temporales que generan incertidumbres a los trabajadores y sus familias. Aquí aparecen un conjunto de retos que considerar para el trabajo del psicólogo organizacional en América Latina.

Ahora bien, ¿cuándo y cómo se instala la psicología como ciencia disciplinar en nuestros países? Necesario conocer el pasado, para entender el presente y darle un poco de certidumbre al futuro. A continuación se analizan los eventos y contextos que dieron pie al desarrollo de la psicología.

De una psicología industrial a una psicología organizacional

La historia de las organizaciones es un punto importante para entender cuándo, cómo y de qué manera han evolucionado éstas y las disciplinas que las han estudiado (Peiró, Prieto y Roe, 1996).

Definitivamente la disciplinas que mas impulsaron la evolución de las organizaciones, fueron sin duda la ingeniería industrial y la administración, a través de las teorías organizacionales que emergieron a finales del siglo XIX, y como parte de un intento racional y metodológico de direccionar el trabajo y sus procesos. La psicología empezará a hacerse notar a través de un grupo de disidentes teóricos con énfasis en el humanismo, que reivindicarán el papel de la subjetividad en torno al trabajo mismo y sus procesos; es aquí cuando aparece el humanismo como un paradigma conceptual que dimensiona el trabajo a partir del propio sujeto que lo vive, lo siente y lo percibe. En esencia, en este tiempo se destacará la subjetividad del trabajador como elemento a considerar, más allá de la administración científica.

Más tarde, el hincapié se dejará caer en la importancia del grupo y las personas que lo constituyen, de modo que procesos como motivación, satisfacción y motivación de logro, serán llevados a la teoría como parte de un modelo de explicación teórico alternativo y complementario a lo ya existente. Por supuesto que cabe señalar la crisis paradigmática que suponía nuevas formas de entender el rol de la psicología³.

En esta evolución organizacional, la psicología industrial debe su denominación precisamente a

su aplicación en las industrias, que eran a principios del siglo XX, el escenario laboral común. Poco a poco y a lo largo de décadas, el concepto se transformará en *organizacional* al compás del desarrollo social, político, económico, industrial y tecnológico. Es así como el aludir a organizaciones en el siglo XXI, conlleva todo un entramado histórico y progresivo, pero sobre todo manifiesta una época postmoderna que asume a las organizaciones como un elemento vertebrado de la sociedad actual, junto al trabajo mismo. De este modo, la psicología y otras ciencias sociales redimensionan su objeto de estudio hacia un estudio integral de las organizaciones y se analizan elementos estructurales como dimensiones socio-cognitivas de la conducta en el trabajo (Sisto, 2006).

Ahora bien, ¿por dónde *abordar* la función de la psicología en este camino histórico y actual? La psicología, de acuerdo a Vicente Sisto (2006) encuentra su cauce en un escenario laboral inicial (principios siglo XIX) caracterizado por la funcionalidad, racionalidad y control (empirismo): *"Lapsicología se constituye entonces en una de las disciplinas más relevantes en la formación del administrador, en tanto argumentación científica y herramienta tecnológica para abordar la subjetividad: individuos que deben coordinarse para alcanzar metas "* (p. 26).

La subjetividad, en medio de una composición más amplia y compleja como es la organización, es la materia gris en todo el entramado organizacional. Sin subjetividad -por ende- sin individuos que convergen y conviven, no hay organización, y ahí en ese apartado simple y sencillo, es en donde se instala el sentido de la psicología.

Así pues, la forma en cómo mujeres y hombres entienden, analizan, interpretan, responden, acatan, interiorizan, conceptualizan los procesos de trabajo y los elementos que conlleva, serán determinantes en el logro de objetivos y metas. Al psicólogo organizacional le interesa y le preocupa el ajuste entre el medio, los otros y el individuo mismo. Pone especial énfasis paralelamente, a los procesos organizacionales que intervienen en este sociograma relacional: comunicación, liderazgo, clima y cultura organizacional, porque estos son, sin duda, un síntoma y una manifestación del todo en la organización. La razón de ser o dicho en otras palabras, el *modus vivendi* del psicólogo del trabajo y de las organizaciones radica en la imperfección misma de las organizaciones.

Las escuelas y facultades de psicología

El apogeo que se vive en la actualidad en torno a la psicología se debe, entre otras cosas, a la fundación de escuelas y facultades de psicología en los últimos sesenta años. México, Colombia, Guatemala y Chile, fueron los primeros países que impulsaron el programa de psicología antes de los años 50; le siguieron después Cuba, Brasil, Perú, Argentina y Venezuela (Alarcón, 2004); todos estos países han tenido en común que el inicio de la carrera de psicología como profesión tuvo una profunda influencia de psiquiatras, filósofos y educadores, como primera generación de profesores. El enfoque de la psicología, por ende, se asoció fundamentalmente a la psicología clínica en correlación estrecha con la medicina y psiquiatría.

La influencia de la psiquiatría y concretamente el psicoanálisis marcó la orientación del psicólogo en países como Argentina, Chile, Brasil y Perú; en México su influjo fue menor, y en su defecto la psicología social y transcultural tomó un cauce intenso y destacado (Ardila, 1986,2004)⁵. Paralelamente, los centros de investigación en las universidades, la fundación de revistas especializadas y la promoción de reuniones y congresos de tipo local e internacional, dieron un notable impulso a la psicología en términos científicos: *a comienzos del siglo XXI, parece fuera de toda duda que la psicología es una ciencia y una profesión. En cuanto a ciencia puede ser enseñada, y en cuanto a profesión debe ser útil* (Pelechano, 2005, p. 217)⁶.

Poco a poco, con la evolución social e industrial y la propia complejización del mundo del trabajo, la psicología hace su parte y entra en un desarrollo conceptual en diferentes campos.

Particularmente, la psicología aplicada al trabajo, cobra impulso y se convertirá en pleno siglo XXI en una disciplina importante en el mundo del trabajo y en asociación estrecha con la administración contemporánea.

Revistas, postgrados e impacto directo en el campo de la psicología organizacional

Una vez desarrollados los programas de psicología, mucho ha tenido que ver en el desarrollo de la psicología organizacional, la proliferación de maestrías, magíster y doctorados en el área de la psicología del trabajo y de las organizaciones, que se han instalado principalmente en México, Brasil, Colombia, Chile y Argentina. Los profesores que participan en estos programas han visto la necesidad de generar investigaciones, a partir de la realidad de sus contextos. Mucho aportan también, las investigaciones generadas por los propios estudiantes, a modo de tesis de disertación.

Paralelamente, se ha dado un mayor impulso a las universidades, tanto públicas como privadas, para que promuevan un mayor número de investigaciones en todas las áreas científicas, así como una mayor cobertura de éstas acorde a las necesidades. Investigación y publicación, son dos ejes clave en los que se ha insistido en los últimos años, como parte de una política pública de calidad en la educación, impulsada a nivel internacional el Banco Mundial, entre otros.

De la mano de los postgrados se encuentra también el aporte importante de las revistas científicas en América Latina⁷ que en los últimos años han fortalecido un espacio de difusión científica: *Revista Mexicana de Psicología*, *Acta Colombiana de Psicología*, *Avances en Psicología Latinoamericana* (Colombia), *Universitas Psychologica* (Colombia), *Contaduría y Administración*, *Enseñanza e Investigación en Psicología* (México), *Diversitas. Perspectivas en Psicología* (Colombia), *Estudios de Psicología* (Brasil), *Interdisciplinaria. Revista de Psicología y ciencias afines* (Argentina), *Pensamiento Psicológico* (Colombia), *Psicología desde el Caribe* (Colombia), *Psicología y Ciencia Social* (México), *Liberabit. Revista de Psicología* (Perú), *Psicología y Salud* (México), *Psyché* (Brasil), *Revista Intercontinental de Psicología y Educación* (México), *Límite* (Chile), *Revista de Psicología* (Chile), *Revista Latinoamericana de Psicología* (Colombia). Hay que mencionar, no obstante, que la mayoría de las revistas abordan diferentes tópicos de la psicología y no exclusivamente de la psicología organizacional y del trabajo. La proporción que se observa, en cuanto a temáticas publicadas en el área organizacional es que, por cada 10 artículos de psicología clínica y educativa, encontraremos en promedio 3 del área organizacional.

Otras revistas de interés para los psicólogos, tanto para publicación como para investigación o indagación de temas afines a la psicología organizacional son: *Pensamiento y Gestión* (Colombia), *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficiencia y Cambio en Educación*, *Estudios Gerenciales*, *Academia. Revista Latinoamericana de Administración*, *Cuadernos de Administración* (Colombia), *Gestión y Administración*, *Revista de Ciencias Sociales* (Venezuela), *Revista de Investigación y Postgrado* (Venezuela), *Cuicuilco* (México), *Revista Mexicana de Agronegocios*, *Educere* (Venezuela), *Contaduría y Administración* (México), *Revista del Centro de Investigación. Universidad La Salle* (México), *Revista Escuela de Administración de Negocios* (Colombia), *Omnia* (Venezuela), *Estudios sobre la cultura contemporánea* (México), *Provincia* (Venezuela). Como se observa, Colombia es uno de los países que mayor empeño han puesto en la creación de revistas, y sobre todo en publicación de temáticas.

El impulso por congresos de psicología en la región⁸ con miras a generar un escenario común y una red sugerente de trabajo, también ha hecho su aporte valioso. En resumen, en los últimos quince años se ha notado un incremento en las publicaciones por autores latinos, aunque a decir verdad, aún queda por hacer.

Temas, temáticas y tópicos de interés en el estudio de la psicología organizacional y del trabajo en América Latina

Con base en el análisis de contenidos en las revistas señaladas con anterioridad, y en las temáticas de los congresos latinoamericanos en psicología, se observa que la psicología focaliza su actuar en diferentes sentidos: individual, grupal y organizacional.

- **En el nivel individual:** capacitación, carga de trabajo mental, valores y actitudes hacia el trabajo en diferentes giros, motivación, percepciones gerenciales, actitud hacia las TIC, evaluación del desempeño, ajuste persona-puesto, recursos humanos por competencias, desarrollo de instrumentos de medición, personalidad y productividad, estilos de funcionamiento y bienestar personal, contrato psicológico;
- **En el nivel grupal:** las temáticas relacionadas con calidad de vida y bienestar son de las más comunes: burnout y estrés laboral, acoso psicológico y mob-bing9, violencia psicológica, liderazgo, trabajo en equipo, liderazgo femenino, satisfacción laboral, estudios de género;
- **En términos organizacionales:** aprendizaje y cambio organizacional, compromiso organizacional, cultura organizacional, clima organizacional, psicología del consumidor, comunicación organizacional, procesos psicosociales en organizaciones, gestión y calidad total, diagnóstico y desarrollo organizacional, calidad de vida en el trabajo, compromiso organizacional, Pymes y empresas familiares. Salud ocupacional: estrés laboral y burnout, acoso psicológico, riesgos laborales, bienestar laboral, gestión del bienestar, desarrollo humano, desarrollo y cambio organizacional.

Mención especial merece la apuesta contemporánea por los estudios bajo paradigma cualitativo que supone toda una alternativa de hacer ciencia, a partir de las subjetividades de los sujetos y en dónde interesa más cómo, por qué, que el cuánto y nivel significativo. Estamos por tanto ante una orientación de la psicología con un enfoque metodológico mixto, prevaleciendo lo cuantitativo y fortaleciéndose cada vez más, el enfoque cualitativo.

Retos y desafíos...

Al inicio de este artículo, destaqué entre paréntesis aspectos que son retos a encarar por los psicólogos organizacionales. En este apartado se abordarán otros que son complementarios y que sugieren una provocación o desafío de cara al avance del siglo.

- **Geografía y contexto socioeconómico.** La caracterización que se hizo antes sobre la situación de América Latina puede guiar también sobre los desafíos que hay que resarcir en términos sociales, y en los que los profesionales tenemos compromiso de apoyar. Ante un panorama de precariedad y arbitrariedad laboral, los psicólogos debemos incidir en las organizaciones con una perspectiva de cambio que genere beneficios a todas las partes y, sobre todo, de una manera sustentable y responsable. De ahí que los estudios de responsabilidad social sean una temática importante a desarrollar en los próximos años.

De la mano con lo anterior, encontramos cada vez más empresas con dos diferentes lenguajes y modos de entender la vida organizacional: los administrativos y los temporales, los de confianza, y los de no confianza y efímeros. A los primeros se les trata formalmente, a los segundos de manera informal: apenas tienen seguro contratos temporales, mal pagados, con deficientes áreas físicas y con una carga mental; en resumen, trabajo precario que coexiste con un trabajo seguro y altamente remunerado. El reto es acortar distancias.

- **Literatura,** hay una marcada influencia de la literatura extranjera, que se observa específicamente en los libros de texto y en la bibliografía complementaria de los programas de asignaturas en las escuelas y facultades. Es necesario reflexionar al respecto, porque

finalmente los libros y revistas de consulta en los programas, son el marco paradigmático con el que nos convertimos en psicólogos y pensamos como psicólogos.

- Investigación y publicación. Cada vez más profesionales del área escriben sobre temáticas organizacionales, pero indiscutiblemente se requiere más generación de conocimiento ajustada a la realidad latina. Ayuda mucho que España ha incrementado el número de publicaciones en los últimos veinte años, lo cual permite tener marcos conceptuales más cercanos a nuestra realidad. Se observa un crecimiento de ésta, derivado del desarrollo de programas de postgrado tanto a nivel maestría como en doctorado; los académicos investigan y hacen su parte los alumnos de pregrado y postgrado como parte de su trabajo terminal de tesis. Una debilidad de esta situación es justamente que no se publican los trabajos, aunque se observa que muchas universidades están usando la digitalización como una herramienta para el acceso rápido y libre.
- En los congresos se observa un interés creciente del área, en comparación con otras especialidades de la psicología; no obstante, se requiere de más eventos especializados del área de la psicología porque, aunque ha crecido el interés, el número de trabajos que se presentan es menor en comparación a otras aplicaciones de la psicología.
- La psicología organizacional comparte trincheras cercanas con la administración. Esto ha generado en los últimos años un trasvase de información en ambas disciplinas que muchas veces ha llegado a confundir los límites disciplinares de cada una: los psicólogos se insertan en la parte administrativa, y los administradores hacen su parte con lo psicológico, solapando campos disciplinares, muchas veces producto de la exigencia de las organizaciones mismas que buscan encargados y directivos de recursos humanos con un perfil integrador.
- Si a esto se agrega que las publicaciones en la administración han sido más prolíferas que las de psicología en términos generales (en América Latina), la situación se hace peculiar, al haberse generado más conocimiento administrativo.
- Temáticas. Los temas de investigación que serán fundamentales para la próxima década son: Pymes, precariedad laboral, urbanidad versus ruralidad, nuestros países concentran mucho de la modernidad en las metrópolis, y mucho de la precariedad está en los rincones: salud laboral y calidad total, género, jóvenes, tercera edad, cultura organizacional, enfermedades derivadas del trabajo, calidad de vida, responsabilidad social.

Es posible que falten por agregar temas como parte de la agenda de investigación, de consultoría y de acción; precisamente, la razón de este evento es el poner en común consideraciones y necesidades. No puede ser de otro modo.

Los psicólogos organizacionales en América Latina debemos canalizar los esfuerzos y hallazgos organizacionales del pasado y de otros países para entender nuestras peculiaridades y ser un puente entre la razón y la lógica empresarial. Buscar el mejor impacto con nuestras acciones en conjunto con otros profesionales afines y, sobre todo; identificar, desarrollar y divulgar metodologías de trabajo que permitan llegar a la eficiencia y eficacia tan marcada en lo que va del siglo, junto con justicia social, trabajo decente y responsabilidad social. Curiosamente, una cosa es el estado del arte o estado actual: ¿qué estamos haciendo?; y por otro lado ¿qué estamos viviendo? Y esto último, cada uno de nosotros lo sabe a ciencia cierta, a partir del contexto que observa y lo rodea.

Bibliografía

- Alarcón, R. (2004). Medio siglo de psicología latinoamericana: una visión de conjunto. *Revista Interamericana de Psicología*, 38 (2), 307-316.
- Ardila, R. (1986). *La psicología en América Latina: pasado, presente y futuro*. México: Siglo XXI.
- Ardila, R. (2004). La psicología latinoamericana: el primer medio siglo. *Revista Interamericana de Psicología*, 38 (2), 317-322.
- CEPAL. (2006). Panorama social de América Latina 2006. Recuperado el día 5 de septiembre de 2007. disponible en: http://www.eclac.org/publicaciones/xml/0/27480/PSE2006_Sintesis_Lanzamiento.pdf
- Díaz-Guerrero, R. (2004). 50 años de Psicología Interamericana: una Visión desde México. *Revista Interamericana de Psicología*, 38 (2), 333-342.
- Enriquez, M. A. y Castañeda, Z. D. I. (2006). Estado actual de la psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 9 (001), 77-85.
- Galindo, E. (2004). Análisis del desarrollo de la psicología en México hasta 1990. Con una bibliografía in extenso. *Psicología para América Latina*, 2. Recuperado el día 12 de septiembre de 2007. Disponible en: http://pepsic.bvs-psi.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2004000200004&lng=pt&nrm=is
- Hollway, W. (1991). *Work psychology and organizational behavior. Managing the individual at work*. Londres: Sage.
- Ibarra-Colado, E. (2006). Organization Studies and Epistemic Coloniality in Latin America: Thinking Othemess from the Margins. *Organization*, 13 (4); 463-488. Disponible en: <http://estudios-institucion-nales-uamc.org/biblioteca/articulos/D027-10606.pdf>
- Johnson, P. y Casell, C. (2001). Epistemology and work psychology. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74 (2), 25, 125-144.
- Labordá, M., Rossi, A., Miguez-Chile, G. (2005). Análisis bibliométrico de las revistas de psicología en Chile. *Memorias 30 Congreso Interamericano de Psicología*. Buenos Aires, Argentina.
- Naime, A. (2004). Los estudios organizacionales. Prolegómenos de un campo de conocimiento en América Latina. En: Montano, H. L. (Coord.) *Zas estudios organizacionales en México. Cambio, poder e identidad*. México: UAM/Cámara de Diputados, LIX Legislatura.
- Magallón, D. M. T. (2004). La figura del cambio organizacional en la construcción de la teoría de la organización. Evolución y nuevas perspectivas. En: Montano, H. L. (Coord.) *Los estudios organizacionales en México. Cambio, poder, conocimiento e identidad*. México: UAM/Miguel Ángel Porrúa.
- Murro, E. (2002). *Una visión sobre la seguridad social en América Latina*. Curso de especialización para expertos latinoamericanos en Relaciones Laborales y Temas del Trabajo. Recuperado el día 10 de septiembre de 2007. Disponible en: <http://www.redsegsoc.org.uy/AL-Turin.PDF>
- Pelechano, V. (2005). Marco General de una propuesta de contenidos mínimos en Psicología. *Revista Mexicana de Psicología*, 22, 217-223.
- Peiró, J. M.; Prieto, F. y Roe, R. A. (1996). La aproximación psicológica al trabajo en un entorno laboral cambiante. En: Peiró, J. M. y Prieto, F. (Edit.) *Tratado de psicología del Trabajo. Volumen I: La actividad laboral en su contexto*. Madrid: Síntesis.
- Rivero, J. (2000). Reforma y desigualdad educativa en América Latina. *Revista Iberoamericana de Educación*, 23, 103-133.
- Rossi, L. (2005). La psicología en publicaciones periódicas en Argentina. *Memorias 30 Congreso Interamericano de Psicología*. Buenos Aires, Argentina.
- Sisto, C. V. (2006). *Teoría(s) Organizacional(es) Postmoderna(s) y la Gest(ac)ión del Sujeto Postmoderno*. Tesis doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona. Disponible en: http://www.tdx.cesca.es/TESIS_UAB/AVAILABLE/TDX-1217104-143200/vsc1de1.pdf
- Soto, E. y Dolan, S.L. (2004). Presente y futuro de las Pymes. En: Soto, E. y Dolan, S. L. (Editores). *Las Pymes ante el reto del siglo XXI. Los nuevos mercados globales*. México: Thomson.
- UNFPA (2007). *Estado de la población mundial 2007*. USA: Autores. Disponible en línea: http://www.unrpa.org/swp/2007/presskit/pdf7swp2007_spa.pdf