



APROXIMACIÓN HISTÓRICA A LA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y DE LAS ORGANIZACIONES EN COLOMBIA

Néstor Raúl Porras Velásquez¹

Fundación Universitaria los Libertadores, Bogotá, Colombia

RESUMEN

El objetivo de esta investigación es hacer una reflexión crítica sobre el desarrollo histórico del campo de estudio de la psicología del trabajo y de las organizaciones en Colombia, que permita hacer un balance de los aportes teóricos, conceptuales, metodológicos e instrumentales, que se dieron desde sus inicios en 1948 hasta el día de hoy. El método histórico, a partir de la revisión documental permite la construcción y reconstrucción de la disciplina desde su interior. Los resultados muestran la configuración de una perspectiva instrumentalista de psicología que responde de manera reactiva a las exigencias del sector empresarial del momento. Las conclusiones evidencian que la psicología del trabajo de las organizaciones en nuestro país es más importante por lo que hace que por lo que es y que la identidad del profesional, en esta campo particular del conocimiento se configura alrededor de lo que hace cuando supuestamente aplica los conocimientos de la psicología para resolver los problemas de la productividad humana en forma eficaz.

Palabras clave

Historia crítica de la psicología, trabajo industrial, campos de aplicación e investigación.

ABSTRACT

The purpose of this research is to critically reflect on the historical development of the field of study of the psychology of work and organizations in Colombia, which allows taking stock of the theoretical, conceptual, methodological and instrumental contributions that occurred from its inception in 1948 until today. The historical method from the literature review allows the construction and reconstruction of discipline from within. The results show the configuration of an instrumentalist perspective of psychology reactively responding to the demands of the business sector of the moment. The findings show that the psychology of work of organizations in our country is more important for what he does than by what it is and that the identity of the professional, in this particular field of knowledge is shaped around what he does when he allegedly applies the knowledge of psychology to solve problems of human productivity effectively.

Keywords

History critique of psychology, industrial work, fields of application and research.

¹ Correspondence about this article should be addressed to Nestor Raul Porras Velazquez. Emails: nporrasv@libertadores.edu.co / n.porras.69@hotmail.com

“El hombre no tiene naturaleza, sólo tiene historia”.

José Ortega y Gasset

Inicialmente, escribir sobre la historia de la psicología del trabajo y de las organizaciones en Colombia implicó elegir entre dos extremos. Por un lado, la versión optimista de Ardila (1973) que se refleja en el prólogo de su libro titulado “La psicología en Colombia: desarrollo histórico”, en donde afirma que “la psicología colombiana ha alcanzado un nivel de desarrollo suficientemente alto como para que valga la pena dedicarse a la tarea de escribir su historia” (p.5). Por otro lado, la versión pesimista de Peña Correal (1993), en la que sostiene que: “con excepción de lo que he dado en llamar pensamiento protopsicológico, la psicología, como otras disciplinas, se ha limitado en Colombia a repetir esquemas y modelos extranjeros que han variado según la influencia cultural predominante de la época” (p.5). La inclinación por la segunda versión está sustentada en el hecho de no encontrar una evidencia contundente de un pensamiento psicológico generado en nuestro país.

Además, las razones que motivaron la escritura de este artículo son muchas pero solo mencionare tres por el memento. En primer lugar, tratando de dar continuidad a la reflexión iniciada en un artículo anterior, Porras Velásquez (2013) sobre la pregunta ¿Qué es lo que hace exactamente un psicólogo(a) organizacional? Pregunta relacionada con otras como: ¿Por qué el psicólogo(a) organizacional hace lo que dice que hace? ¿Para qué lo hace? ¿A nombre de quién hace lo que hace? Estos interrogantes son una invitación renovada a pensar nuestra identidad profesional en el contexto colombiano actual. En otras palabras, es necesario cuestionarnos sobre las ideas en torno a si lo que hacemos nos da identidad: ¿Qué somos y sobretodo cómo hemos llegado a ser lo que somos en la actualidad?

En segundo lugar, ante el mar de confusiones conceptuales, teóricas y metodológicas, que mantienen la mayoría de los estudiantes de fundamentos de psicología laboral, es oportuno y pertinente estudiar la historia de la psicología con el propósito de aclarar las confusiones causadas por su diversidad constitucional. Sobre todo cuestionar el mito de las “aplicaciones” de la psicología.

En tercer lugar, ante las preguntas, a veces ingenuas, a veces maliciosas y nunca desinteresadas de algunos(as) estudiantes, dirigidas al profesor de turno sobre: ¿Por qué debemos estudiar la historia de la psicología del trabajo y de las organizaciones en Colombia?, ¿Cuál historia?, ¿A nosotros que nos importa lo que ya pasó?, ¿Por qué mejor no nos enseñan cosas “prácticas”, “útiles” para aplicar en el trabajo que tenemos actualmente o cuando lleguemos a las “prácticas” verdaderas?, entre otras. Es pertinente ofrecer, a los estudiantes, elementos de juicio para elaborar y argumentar su punto de vista sobre este campo disciplinar, a partir del reconocimiento que los conceptos que se aprenden en un curso como el mencionado anteriormente no se dan el vacío, sino que surgen, se manifiestan y transforman en un contexto social e histórico particular.

En consecuencia, con los interrogantes planteados y con el propósito de ampliar las respuestas enunciadas, en dicho documento al igual que en “límites y retos del campo de la psicología organizacional” (Porras Velásquez, 2012) se presenta a continuación una aproximación histórica al campo de estudio especializado en la psicología del trabajo y de las organizaciones industriales y/o empresariales en Colombia con el propósito de contribuir en el desarrollo de un pensamiento crítico en los(las) estudiantes que ingresan “ingenuamente”, aunque no desinteresadamente a los espacios académicos destinados para reflexión y acción responsables frente a los otros como a sí mismos.

Estudiar históricamente la psicología colombiana, implica entre otras cosas:

“...un desafío especial por varias razones: primera, porque se trata de estudiar una disciplina que, aunque ha sido preocupación de muchos estudiosos a lo largo de nuestra historia, sólo ha tenido una corta trayectoria como disciplina reconocida y como



profesión; segunda porque la mayor parte de los estudiosos de la psicología se ha limitado a recoger las teorías de moda en su época en otros países sin realizar investigaciones propias, ni generar nuevas formas de entender lo psicológico; tercera, porque a las razones anteriores se añade la problemática particular de la psicología, disciplina en la cual no hay unanimidad en cuanto a la naturaleza de los eventos que se investigan, ni en cuanto al método con el cual se aborda dicho objeto” (Peña Correal, 1993, p. 6).

Sin embargo, iniciaremos este gran desafío, teniendo en mente los propósitos antes expuestos y reconociendo ante todo que la pertinencia y la justificación de elaborar una aproximación histórica al campo de estudio propuesta en un país como el nuestro, de acuerdo con Ardila (2013): tiene pleno sentido e importancia ya que: “en Colombia el 17.6% de los psicólogos trabaja en el campo organizacional, también denominado industrial/organizacional (I/O), psicología del trabajo y que incluye entre sus subespecialidades la psicología económica, la psicología del consumidor, la psicología laboral, la psicología social de las organizaciones y otras. Es el segundo campo de actividad profesional en el país después de la psicología clínica y uno de los de más rápido crecimiento” (p.159).

Otro elemento argumentativo, que motiva y acompaña esta indagación sobre el desarrollo histórico de la intervención y las posibles transformaciones o adaptaciones del discurso y las prácticas psicológicas en el ámbito del trabajo a las demandas impuestas por el modelo económico de producción capitalista, se sostiene en la propuesta de Tortosa (1998) donde señala, entre otras cosas que: “la psicología es una disciplina de conocimiento dedicada a la producción de ideas, instrumentos, métodos y procedimientos de intervención, que versan, por decirlo en términos muy genéricos, sobre “lo psicológico” (p. 3). Otros autores prefieren denominar este campo del conocimiento como el territorio de lo psíquico. Lo llamativo del proceso de socialización para quien ingresa a la disciplina es que el psicólogo se ve constreñido por unos supuestos ontológicos, metodológicos y epistemológicos, que pertenecen a la disciplina en su conjunto y que son asumidos por el practicante de la psicología, la mayoría de las veces sin cuestionarlos, sin problematizar. Los recién ingresados los asumen como verdades eternas que deben mantener y respetar por siempre, sin asumirlos realmente como problemáticas fundamentales y fundacionales de la disciplina. Por supuesto, como problematizar una realidad social sin tener una visión histórica.

Importancia de la reflexión histórica

De acuerdo con Alcover, Martínez, Rodríguez y Domínguez (2004) para estar en condiciones de entender el presente de cualquier disciplina científica, fenómeno social o actividad humana, resulta necesario conocer el pasado: cuál fue su origen, cómo se ha desarrollado a lo largo del tiempo y qué factores han influido más directamente en la configuración actual de tal ciencia, fenómeno, actividad o como en este caso, en el campo especializado de la psicología en el trabajo industrial y de las organizaciones.

Por esta razón, ante la pregunta de Porras Velásquez (2012a) sobre la importancia de conocer la historia de la psicología en Colombia. El Doctor Rubén Ardila no duda en responder enfáticamente que: “Estudiar la historia de una disciplina cumple muchas funciones, pero probablemente la más importante de todas, es darle identidad a un campo de trabajo” (p.20). En consecuencia, estudiar la historia de un área del conocimiento y en un contexto tan particular como el que se propone aquí, nos permitiría entender de dónde venimos, dónde estamos, por qué hacemos lo que hacemos y quizá lo más importante: hacia dónde vamos.

A manera de síntesis parcial, Ardila (2013), en un texto más reciente, reafirma su posición y convicción al señalar que: “conocer la historia de la psicología contribuye a adquirir una identidad, a definir un cuerpo de conocimientos, una disciplina y su lugar en la cultura humana” (p. 8).

Por su parte, Jaraba (2012) sostiene que: “a lo largo de la segunda mitad del siglo XX y hasta el presente la producción historiográfica sobre la psicología en Colombia ha acompañado el proceso de consolidación académica y profesional de tal disciplina en este país” (p. 147). Para este autor, es evidente que los relatos históricos de la disciplina condicionan fuertemente la forma de representación que una comunidad científica construye y comparte respecto a sus trayectorias en un espacio-tiempo determinado y establecido. Por lo tanto, ninguna historia es neutral.

Tortosa y Civera (2006) proponen que la historia de la psicología “intenta explicar por qué la ciencia psicológica actual ha adoptado la forma que hoy tiene” (p.23). Sin embargo, lo que el lector se encuentra es una serie de hechos que describen las hazañas de grandes personajes y el progreso acumulativo del conocimiento disciplinar más que una explicación del por qué razones esos hechos y no otros marcaron el camino que hoy transitamos. En última instancia, de acuerdo con la propuesta de Vezzetti, la historia de la psicología adquiere todo su valor e importancia en la medida que se asuma y entienda como: “un espacio de conocimiento y un campo de investigación, dentro del campo mayor de las historias disciplinares, que indaga sobre la pluralidad en el objeto, las psicologías; y en las diversas construcciones del pasado: de los saberes, los usos, la implantación social y cultural, y la profesionalización” (Vezzetti, 2007, p. 147).

Ahora bien, si lo que se pretende es generar una nueva forma de hacer psicología del trabajo y de las organizaciones, de promover escenarios laborales alternos y proceso de formación diferentes a los actuales, el camino a seguir de acuerdo con la propuesta de García Ramos, Díaz Juarbe & Santiago Estrada (2013) consiste en realizar un “análisis histórico-crítico de las premisas, los supuestos y el quehacer principal de la psicología industrial/organizacional y proponer nuevas coordenadas teórico-metodológicas para una nueva psicología del trabajo y de las organizaciones” (p. 162).

Pero como llevar a cabo esa noble labor si como menciona Pulido (2000): “la escasa reflexión y cuestionamiento de los psicólogos que practican la profesión en el mundo del trabajo, lleva a una falta de debate al interior del campo y que el debate característico de las otras ramas de la disciplina en el campo de la psicología organizacional poco se presenta” (p.10). Por el momento, basta con recordar que el objetivo de una historia crítica de la psicología del trabajo y de las organización no es imponer un juicio, sino hacerlo posible. Por lo tanto, hacer una historia crítica de nuestro campo de operaciones en el mundo del trabajo nos llama a reflexionar sobre nuestra naturaleza y nuestros límites, sobre las condiciones en las que se estableció lo que entendemos por verdad y por realidad.

En última instancia, de acuerdo con Rose (1996), una historia crítica perturba y fragmenta, pone de manifiesto la fragilidad de aquello que parece sólido, lo contingente de aquello que parece necesario, las raíces mundanas y cotidianas de aquello que reclama nobleza excepcional. Nos permite pensar en contra del presente, en el sentido de poder explorar sus horizontes y sus condiciones de posibilidad.

Perspectivas

La historia de una disciplina científica como la psicología, se puede realizar desde diferentes perspectivas y por supuesto con distintos intereses y énfasis. Sin embargo, no podemos olvidar que en la historia de la ciencia y de las profesiones el pasado condiciona el futuro. De ahí, que sea tan importante tener consciencia de los inicios de la ciencia moderna denominada psicológica en un país como el nuestro: Colombia. Particularmente de sus “aplicaciones” en el mundo del trabajo industrial y de las organizaciones.

De acuerdo con Mankeliunas (1993) se conocen tres formas básicas de presentar el desarrollo histórico de una determinada ciencia: En primer lugar, cronológicamente. En la que se presenta la sucesión de eventos sobresalientes en el desarrollo de una ciencia, buscando sus nexos causales posibles; usualmente, el tiempo se divide en periodos con alguna característica particular. En segundo lugar, biográficamente y autobiográficamente. En ella se presentan los principales autores y seguidores de sus planteamientos, además, se presentan los trabajos, los factores que influyeron en sus desarrollos científicos y las consecuencias de sus doctrinas en las



épocas posteriores. En tercer lugar, por problemas. En esta se abordan los principales problemas de la ciencia que en particular nos interesa, su surgimiento, desarrollo y solución a través de un periodo determinado. Se estudian los problemas en forma longitudinal.

Cuando utilizamos la tercera estrategia para presentar el desarrollo histórico de una ciencia, es decir (por problemas) según Mankeliunas (1993), tres son los asuntos o problemas fundamentales que se presentan en el desarrollo de la psicología científica, estos son: el del objeto de la psicología (es decir, problema ontológico). El de la concepción teórica (es decir, el problema conceptual) y el del método (es decir, el epistemológico e instrumental). Por supuesto que los tres están interrelacionados y son a su vez interdependientes. De tal forma que de la concepción del objeto de estudio de una ciencia dependen tanto las concepciones teóricas o conceptuales como del método a seguir.

En consecuencia, si asumimos de entrada que la psicología, en el transcurso de su desarrollo histórico, ha cambiado hasta (seis) veces la denominación de su objeto de estudio, aun cuando pretende estudiar la misma realidad existente. El problema fundamental que surge es, en términos amplios, el planteado por Canguilhem (1998) con la pregunta: ¿Qué es la psicología? Pregunta perturbadora y molesta de la que no podemos deshacernos fácilmente, en la medida en que no pudiendo contestar lo que somos, nos queda muy difícil dar una respuesta sobre lo que hacemos.

Para los propósitos de este documento tomaremos la opción de presentar el desarrollo histórico de este campo del conocimiento desde el punto de vista cronológico. Para Mankeliunas (1993), hasta finales del siglo XX la historia de la psicología en Colombia se puede dividir en cuatro grandes periodos: el periodo de la Psicometría, el periodo de la Conciencia y el Inconsciente, el periodo de la Experiencia y el Comportamiento, y el periodo de la Búsqueda de Identidad Científica y Profesional.

El periodo de la psicometría corresponde al momento de inicio de la formación de psicólogos en el país. Este periodo se caracteriza fundamentalmente por prestar mayor atención a los asuntos técnicos de la psicología que a los problemas científicos de la misma. Por lo tanto, se inicia la historia de esta ciencia en Colombia como actividad profesional y no como formación académica-disciplinar. En palabras del psicólogo Telmo Peña, que coinciden plenamente con lo descrito por Mateo Mankeliunas respecto al periodo inicial de la disciplina: “los intereses psicológicos son más bien de carácter técnico que de carácter teórico” (Peña Correal, 1993, p.38). Este acontecimiento va a marcar fuertemente el camino de la psicología en nuestro país.

Ahora bien, si lo que realmente se pretende es una formación crítica de los profesionales de la psicología a partir de la reflexión histórica de la disciplina entonces no podemos olvidar que “emprender el estudio histórico de una disciplina como la psicología en un país como Colombia es, por ende, parte de la actividad científica de la psicología” (Peña Correal, 1993, p, 5). Por lo tanto, la responsabilidad de quienes ejercemos como docentes e investigadores no puede ser otra que la confrontación abierta y permanente de un saber y una verdad en construcción o en disputa, pero nunca establecida definitivamente. En consecuencia, se requiere contextualizar y analizar detenidamente la demanda de los servicios profesionales de los psicólogos en el campo empresarial en una sociedad mercantil como la nuestra, y sobre todo reconocer que el cambio no consiste solamente en decir o hacer sino en ser realmente de otra manera. En pocas palabras, reflexionar históricamente implica necesariamente resistirse activamente a los hechos que otros, por cualquier razón, nos quieren imponer como única vía de existencia profesional.

Los primeros trabajos en psicología industrial/laboral/ organizacional

Para comprender el contexto social e histórico en el que se realizaron las primeras actividades en psicología industrial en Colombia, es necesario recurrir a documentos clásicos como: “La psicología en Colombia: desarrollo histórico”, de Rubén Ardila (1973), donde se plantea que: “durante el periodo comprendido entre 1948 (año de la fundación del Instituto de

Psicología Aplicada de la universidad Nacional de Colombia), y 1973 la psicología en este país se organizó como disciplina y como profesión” (p.11). Esto significa, de acuerdo con la perspectiva del autor en mención que básicamente el proceso de institucionalización de la psicología como disciplina científica y como profesión en nuestro país se logró en aproximadamente 25 años. Para Ardila (1973), es evidente que en Colombia “hubo psicología antes de 1948, pero sin sistematización, llevada a cabo por personas sin entrenamiento psicológico, especialmente psiquiatras, filósofos y educadores “(p.11). De la afirmación anterior es posible concluir que en Colombia, durante algún tiempo hubo y quizá en algunos espacios académicos y profesionales todavía hoy existe y persiste una psicología sin psicólogos.

Para Urdaneta (1993) el primero de los trabajos que se hace en psicología organizacional en Colombia, y con el que se inicia el desarrollo de esta área profesional en el país, corresponde a las actividades realizadas en el Laboratorio Psicométrico de Bogotá, por el psicólogo Ernesto Amador Barriga en 1950. Laboratorio cuya estructura y funcionamiento eran similares en la concepción y en los parámetros a los existentes en Europa, particularmente los laboratorios psicométricos de Barcelona en España y Leipzig en Alemania. El trabajo realizado por este psicólogo (en su laboratorio psicométrico) consistía en la aplicación de pruebas de ejecución y papel, a los diferentes candidatos a un empleo y sus conceptos profesionales eran enviados a las empresas que solicitaban el servicio de selección, clasificación y/o evaluación de personal.

A principios de la década de los años 60 llega a Colombia la misión de la organización internacional del trabajo, OIT, para asesorar al gobierno colombiano en el montaje y estructuración del recientemente fundado Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. Desde ese momento se introduce en nuestro país, entre otras, la técnica de análisis ocupacional. Instrumento que permite conocer las funciones y operaciones realizadas en un puesto de trabajo, así como la justificación de los diferentes procesos utilizados en su ejecución. a partir de esta técnica podemos definir para un puesto de trabajo: las actividades que se realizan, los requisitos y requerimientos que exige, las condiciones físicas y habilidades mentales que debe poseer quien los desempeña, los riesgos debidos a accidentes o probables enfermedades profesionales derivadas de su ejercicio (Urdaneta, 1987).

En el relato histórico de Urdaneta (1993) se hace mención especial a: “la influencia del SENA es decisiva para el desarrollo de la psicología organizacional en Colombia” (p. 347), pues gracias a esta institución se comenzó a organizar secciones y departamentos de selección, de capacitación y desarrollo, y mas tarde los servicios de relaciones industriales de la empresa, donde aun tienen cabida los profesionales de la psicología y de otras disciplinas complementarias: administradores, abogados, ingenieros industriales y de sistemas.

Dos hechos fueron significativos en el desarrollo histórico de la disciplina en nuestro país: la reforma administrativa de 1968, mediante la cual entre otras cosas se modifican las normas que regulan la administración del personal civil vinculado al servicio del Estado que estableció una serie de normas practicas para la selección, evaluación del desempeño, la promoción dentro de la carrera administrativa y la remuneración de los servidores del Estado. Las normas y procedimientos administrativos para la provisión de un cargo, las necesidades de orientar a los candidatos a un empleo a través de manuales de funciones, al aplicación de las pruebas psicotécnicas de acuerdo con un manual de requisitos, los procedimientos para ascender a través de concursos de meritos, los programas de capacitación y desarrollo de recurso humanos para el logro de la eficiencia en las organismos del Estado. Groso modo, esta fueron algunas de las áreas que exigen el aporte de la psicología dentro de la progresiva modernización del Estado.

De otro lado, están las experiencias descritas por Morales sobre lo que estaba ocurriendo con la psicología industrial de ese momento en Colombia. Para Enciso y Perilla (2004), el psicólogo Manuel Morales, es considerado uno de los precursores de la psicología industrial en Colombia, por ser el primer psicólogo en trabajar en el proyecto del SENA. Para Morales (1970) era esperanzador el futuro de la disciplina en nuestro país, cuando señalaba que: “de manera lenta pero progresiva en Colombia se está haciendo sentir una mayor preocupación tanto en las Universidades como en la Industria, por el desarrollo y utilización de



la psicología Industrial” (p.368). Sin embargo, al leer detenidamente las experiencias allí consignadas, se puede ver claramente que desde el comienzo la psicología aplicada a las industrias de aquel momento circunscribieron la actividad del psicólogo a la selección de personal. Sin embargo, para este autor, en ese momento no se había encontrado una explicación suficientemente convincente de dicha situación.

Morales (1970) consideraba que con la creación de la Unidad de Psicología Industrial para la asesoría a empresas en el SENA, la disciplina se fortalecería llevando a cabo acciones de consultoría a las empresas que incumben al psicólogo pues creía que con esta medida se lograría una acción más efectiva en este campo del conocimiento por medio del desarrollo de la investigación aplicada en psicología industrial que permitiría enfrentar y resolver los problemas que les planteaba el sector empresarial en aquella época. El autor, concluye su artículo, señalando que: “una serie de dificultades y de carencias han obstaculizado el desarrollo de la psicología Industrial en Colombia. Parece sin embargo, que actualmente se aprecia una mayor toma de conciencia de la situación y, que a partir de algunas experiencias tales como las del SENA, surgen iniciativas destinadas a acelerar el proceso de desarrollo de esta rama de la psicología aplicada en el país” (p.375). Este relato pone en evidencia que al comienzo los psicólogos no podían ubicar ni su lugar, ni sus operaciones y mucho menos sus aportes a la disciplina, pues su labor se circunscribía a las demandas del sector industrial-empresarial del momento.

En el año 1972, Morales realiza una investigación basada en encuestas a 33 psicólogos que se desempeñaban, en ese momento, en diferentes empresas en Bogotá, principalmente. Inicialmente señalaba que: “hasta ese momento era difícil hablar de una psicología industrial colombiana en sentido estricto, ya que eran muy pocas las industrias-empresas que recurren a los servicios de la psicología”. Sin embargo, menciona que: “hay actualmente una demanda creciente de psicólogos laborales y no se conocen suficientemente las razones de este fenómeno” (p.107). La pregunta que surge inmediatamente en el lector es: ¿Por qué y para que las industrias de la época requerían los servicios profesionales de los psicólogos y psicólogas? La respuesta no se hizo esperar. En la misma encuesta se encontró que los campos de acción de dichos psicólogos en las empresas donde laboran: “todos trabajan en los procesos de selección de personal principalmente” (p.109). Realizando actividades como: planear, programar y controlar las acciones de selección; elaboración de instrumentos de medición; administrar pruebas, interpretarlas, hacer entrevistas y redactar informes. En esas mismas empresas, los psicólogos generalmente colaboran de manera indirecta en el desarrollo de los procesos de formación, promoción y evaluación del personal.

Dos hechos coinciden con el panorama expuesto para la psicología del trabajo y de las organizaciones en nuestro país. En primer lugar, en 1913 con la publicación del libro *Psicología y eficiencia industrial*, de Hugo Münsterberg, aparece para el mundo académico uno de los primeros textos en este campo. Para algunos autores este libro es considerado la biblia de la psicología industrial/organizacional pues contempla los principios y las acciones encomendadas para quienes estaban interesados en ese campo del conocimiento. El libro, según Hergenhahn (2001) trata temas como: “métodos de selección de personal, métodos de incremento de la eficiencia en el trabajo y técnicas de mercado y publicidad” (p. 364). En segundo lugar, en 1948 la formación de psicólogos en Colombia se inició con una fuerte orientación psicométrica (técnicas de medición y aplicación psicológica), dirigidas casi que exclusivamente a la selección de los “más aptos”, de los mejores aspirantes a ingresar a la universidad en calidad de estudiantes. Resulta evidente como la psicología es utilizada como un mecanismo de control y clasificación para el ingreso a distintas instituciones sociales. Por ahora, es suficiente con decir que en los primeros 25 años (periodo del 1948-1973) de la profesión en nuestro país el énfasis técnico-instrumental de la formación de psicólogos era ampliamente reconocida por los empleadores, que irónicamente se le acusa de tomar “medidas extremas” con el personal que no está de acuerdo con su forma de organizar el trabajo y explotar los recursos de sus empresas.

En 1982, se presenta un acontecimiento muy importante para la psicología colombiana: la publicación de la actual revista interamericana de psicología ocupacional, fundada y dirigida por el psicólogo colombiano Fernando Toro Álvarez. A pesar del gran esfuerzo y rigor científico de este medio de comunicación su impacto en las aulas colombianas no ha sido suficientemente reconocido.

Ortega y Muñoz (1984) presentan un análisis de la situación actual de la psicología industrial en el país, en la que evidencian que la función principal asignada y asumida por los psicólogos y las psicólogas en ejercicio de la profesión es el reclutamiento y la selección de personal. Dicha función se desempeña fundamentalmente en los niveles de evaluación y asesoría. La función de desarrollo de personal se realiza en los niveles de evaluación y control. La función de motivación y satisfacción en el trabajo se realiza en los niveles de dirección, planeación y control. La función de perfiles ocupacionales la realiza en el nivel de elaboración. La inducción a nivel de planeación. Intereses recreacionales en planeación. Evaluación del desempeño en los niveles de control y asesoría. Negociación colectiva en el nivel de planeación. Jubilación, en el nivel investigativo.

En síntesis, para Urdaneta en el año 1993, las áreas de interés y aplicación de la psicología industrial/organizacional que se convierten en campos de acción y trabajo concreto en las organizaciones para el psicólogo con formación en esta área, son: 1) organización del trabajo, 2) selección de personal, 3) inducción, 4) entrenamiento y desarrollo de personal, 5) comunicaciones, 6) psicología de la negociación y la solución de conflictos, 7) higiene, seguridad y salud ocupacional, 8) salarios y políticas de incentivos, 9) motivación y clima organizacional, 10) psicología del mercadeo y del consumidor, por último, 11) psicología de la gestión de recursos humanos.

En 1995, Serna y Sierra realizan una investigación en la ciudad de Medellín sobre el rol del psicólogo organizacional utilizando la encuesta como técnica de recolección de información. Los resultados se agruparon en cinco áreas funciones de acuerdo con el contenido y el objetivo de cada función asignada por las empresas de la región. Área de adquisición de recursos humanos (selección e inducción). Área de desarrollo personal (motivación, capacitación, análisis y desarrollo de aptitudes, enriquecimiento del puesto de trabajo, promoción del personal y evaluación del desempeño). Área de bienestar laboral (salud ocupacional, asesoría ocupacional, preparación para la jubilación, reubicación del personal, bienestar social y balance social. Área de administración (análisis, descripción y diseño de puestos de trabajo, perfiles ocupacionales, reglamento interno y régimen disciplinario). Área de investigación (diagnostico organizacional, y estudio del clima organizacional). Los resultados fueron contundentes: “se encontró que al psicólogo se le identifica en el medio organizacional por la selección de personal” (p. 93).

En el mismo sentido, Álvarez Cuadros (1995) indica que la misión asignada al psicólogo en la industria se circunscribe, de preferencia, a un área parcial de la compleja actividad laboral “la selección de personal” (p.145). Actividad orientada fundamentalmente al control del ingreso de del personal que debe ser vinculado a la organización. De manera esquemática de acuerdo con este autor, los factores que caracterizan la psicología industrial/organizacional en Colombia en ese momento eran: relaciones laborales enmarcadas dentro de un modelos de capitalismo salvaje, dirigido a la rentabilidad y las ganancias; la asignación de las tareas al psicólogo por parte del empleador (jefatura) y el tipo de persona a la que va dirigida la acción de la psicología industrial (hombres, adultos, fuertes y sanos).

Como se puede apreciar y por irónico que parezca, hasta este momento de la exposición, los resultados muestran que los psicólogos y las psicólogas podemos desempeñarnos en muchas funciones que la organización empresarial nos asigne siempre y cuando sea realizar el proceso de selección de personal. Esta situación es al parecer similar a la que ocurre en otras regiones del mundo donde se emplean los servicios profesionales de la psicología laboral.

Para 1997, el panorama cambia radicalmente en el tipo de estudio que realizan los investigadores interesados en el campo organizacional. Aguilar y López hacen un análisis estadístico-descriptivo de la literatura publicada y sus autores (aproximación bibliométrica) de la psicología de las organizaciones en Colombia y América Latina. Se analizan 144 artículos



publicados en la Revista Interamericana de Psicología Ocupacional en el periodo (1982-1996). En esos 15 años el tema sobre la que más se escribió fue motivación para el trabajo con (20 artículos de autores nacionales (7) y extranjeros (13)). Sobre selección de personal solo se escribieron (4 artículos únicamente de autores nacionales). Estos resultados muestran que el tema de la selección de personal para los psicólogos colombianos sigue siendo importante pero en comparación con otros temas del campo de la psicología del trabajo y de las organizaciones se publica muy poco. Como si no fuera un campo de investigación fértil para la generación de nuevas ideas, modelos de intervención basados en evidencias científicas y por supuesto un escenario propicio para la generación de crítica reflexiva del ejercicio profesional.

En 1999, Acosta busca responder a la pregunta ¿Cómo está la psicología organizacional en Colombia? Tomando para su análisis el periodo 1980-1999. Respecto al rango de tiempo escogido, casi dos décadas, el autor considera que: “la historia de la Psicología Organizacional en Colombia resulta corta y no aparecen hechos nítidos y relevantes que permitan organizar épocas” (p.93). No obstante, considera que la “modernización de las entidades públicas” se convirtió en una oportunidad para demostrar la utilidad de la psicología organizacional no solo para seleccionar personal sino también para diseñar todos los procesos requeridos para el desarrollo de las personas y de las organizaciones en el contexto público.

A pesar de que Acosta (1999), reconoce que: “en cabeza de psicólogos organizacionales ha estado el diseño de las estrategias y las tácticas estatales para seleccionar y evaluar a los funcionarios, para construir los manuales de funciones, para organizar los programas de inducción, de capacitación, de bienestar, de análisis de clima organizacional, al igual que los proyectos que buscan identificar y cambiar la cultura organizacional” (p.95). Pareciera que la psicología de las organizaciones en Colombia está condenada a estar siempre demostrando su utilidad no solo social sino principalmente económica para que se tenga voz y voto a la hora de tomar decisiones empresariales que afecta directa e indirectamente a todas las personas vinculadas y relacionadas con estas. Pues su utilidad técnica está ampliamente demostrada.

Respecto a las tareas donde los psicólogos entrevistados focalizan su actividad profesional, el autor menciona que estas son: selección de personal, capacitación, el trabajo staff, la especialización de tareas, la productividad, el mejoramiento del clima organizacional y la salud ocupacional. Para Acosta (1999), la realización de estas actividades: “aunque no son una novedad, definen el rol productivo del profesional” (p.98).

La constante referencia al proceso de selección de personal como elemento que otorga identidad a la labor del psicólogo en el mundo industrial y empresarial en nuestro país coincide con lo expuesto por Pulido Martínez (2000) donde sostiene que: “inicialmente la psicología industrial/organizacional contribuye a dar respuesta a dos preguntas: ¿Quién es la mejor persona para un cargo?, y ¿En qué debe estar capacitado este trabajador para desempeñarse de manera adecuada? Hacia estos dos objetivos se encaminaron los primeros psicólogos que analizaron el trabajo y las organizaciones” (p. 9). Como se puede apreciar, al revisar la historia de este campo de conocimiento, los primeros psicólogos de comienzos del siglo XX, llevaron a la práctica empresarial, instrumentos psicométricos que se concentraban en las tareas y destrezas del trabajador como individuo. En su afán por responder a las exigencias de la eficacia industrial, del momento, descuidaron la construcción teórica, al considerarla como un lujo que le podía hacer daño a la profesión.

Enciso y Perilla (2004), hacen una revisión acerca de la psicología organizacional en Colombia partiendo de su origen, desarrollo, estado actual y su proyección en el futuro. Dicha investigación reconoce que: “a lo largo de este recorrido histórico, resulta evidente el cambio de funciones que ha tenido el psicólogo y cómo el perfil requerido en cada momento ha variado. Así mismo se presentan estudios prospectivos que se han realizado con el fin de determinar los conocimientos, habilidades y actitudes que deben conformar el Perfil del Psicólogo Organizacional, para que sea competitivo en el siglo XXI” (p.5). A pesar de la promesa las autoras terminan refiriéndose a las competencias que debe poseer el psicólogo organizacional para enfrentar exitosamente los retos del siglo XXI y en consecuencia, citan a Moñino (2003)

quien considera que: "el psicólogo organizacional requiere competencias para adelantar los procesos de Gestión de Selección, Gestión del Desempeño, Formación..." (p.19). En última instancia, según estas psicólogas lo que necesitan urgentemente los psicólogos y las psicólogas organizacionales en Colombia es saber ser, saber estar, saber hacer y saber adaptarse con mucha flexibilidad a las nuevas forma de trabajo y a las nuevas condiciones de contratación.

Para Enciso y Perilla (2004), resulta muy interesante: "comprobar el enorme desarrollo del área en diferentes aspectos, a lo largo de las tres últimas décadas. Desde ese entonces, son múltiples los campos de acción configurados para el psicólogo industrial: análisis de puestos, selección, formación, evaluación, condiciones de trabajo, inducción, comunicación, salud ocupacional, motivación, etc." (p.7). La insistencia y persistencia en resaltar y reseñar las actividades realizadas por los y las psicólogas en las empresas que las y los contrata, como un aspecto importante en el desarrollo y consolidación de este campo de estudio expresa el afán por sostener una identidad desde lo que se hace y se aporta al mantenimiento de las organizaciones y no a la comprensión y estudio de las condiciones de producción de la subjetividad laboral.

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

Para estos autores, como consecuencia de la formación e información recibida por parte de los estudiantes de pregrado en psicología en Colombia, en ese época 2004-2006, proponían un deber ser del psicólogo egresado de nuestras universidades, en términos de: "el psicólogo debe tener claridad acerca de cuál es su rol y a quienes sirve al intervenir en la relación individuo-trabajo" (p.82). Por supuesto, en el documento citado, ese ideal, no se concreta en planes de acción concretos ni en metodologías y mucho menos se hace referencia a los recursos necesarios para lograrlo. Además, aspiran a que con la formación recibida: "el psicólogo debe estar en capacidad de diferenciar su ejercicio y su quehacer del de otras disciplinas y profesiones" (p.83). Con dichas propuestas, lo que se evidencia es el idealismo que siempre ha rondado en la cabeza y en el espíritu de los psicólogos(as) académicos, que los lleva a no hablar ni aceptar lo que somos y hacemos actualmente, sino a anhelar mundos posibles y paraísos perdidos, evitando la confrontación abierta con nuestro pasado y eludiendo el presente con mundos imaginarios de los que nos gustaría ser o de lo que deberíamos ser.

Enríquez y Castañeda en el año 2006 realizan una investigación sobre el estado actual de la investigación en psicología organizacional y del trabajo en Colombia. Para estos autores, 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), se evidencia un incremento en la conformación y activación de grupos de investigación en psicología de las organizaciones y el trabajo, al igual que en el número de productos. Para ese mismo año (2006), existían solamente ocho grupos de investigación en dicho campo de estudio, en todo el país según la información del sistema de COLCIENCIAS.

A partir del análisis de las líneas de investigación registradas se pudo tener un mayor conocimiento de las temáticas abordadas, por esa época, las cuales, según Enríquez y Castañeda (2006) corresponde a: "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 psicología de las organizaciones como: motivación, capacitación, selección, liderazgo y trabajo en equipo" (p.79).

Para el 2009, Pulido examinando las operaciones de la psicología en su relación con el trabajo, reconoce que las historias construidas por la empresa psicológica en relación con el mundo del trabajo le sirven para legitimarse a sí misma como un esfuerzo científico disciplinar en un proceso constante de progreso racional asociado a la idea de "una sociedad que venera la eficiencia industrial-organizacional y con gente que es capaz de adaptarse y ser exitosa en dicha sociedad" (p.78). Para este, autor, es necesario reflexionar sobre la manera como "opera" la psicología en las sociedad del trabajo y sobretodo cuestionar el "lugar" que tiene esta disciplina



en el mundo laboral. En este sentido, es prioritario comprender el énfasis pragmático de la psicología en la solución de los problemas prácticos relacionados con la eficiencia industrial, trae como consecuencia la separación entre la teorización y las aplicaciones del conocimiento psicológico en los escenarios laborales. Este “característico énfasis pragmático del campo no produce mayores novedades, en su lugar se ocasionan una serie de repeticiones y variaciones sobre los mismos temas con escasos aportes significativos” (Pulido Martínez, 2009: 80).

Más recientemente, Pulido Martínez (2011), hace un examen crítico de la relación psicología y trabajo. Para este autor, es claro que: “desde que la psicología encontró el mundo del trabajo en las primeras décadas del siglo pasado los investigadores han señalado que su lugar y operaciones están vinculadas tanto con la sociedad liberal capitalista como con el proyecto civilizatorio de la modernidad” (p.123). En este contexto es evidente que el único amo al que obedece ciegamente la psicología de las organizaciones ha sido el dios dinero creado y sostenido por el capitalismo no solo industrial sino postindustrial. Por esta razón, no es extraño que Pulido asegure que en el futuro, el único reducto exclusivo que tendrán los psicólogos del trabajo será la selección de personal pues otras profesiones están haciendo uso y abuso de las propuestas, jergas y estrategias que la disciplina psicológica propone. Por lo tanto, se requiere mucha sensatez por parte de los investigadores y “aplicadores” respecto a los usos, mal uso y abusos del conocimiento generado por la psicología en dichos ámbitos de actuación e intervención, pues la responsabilidad ética personal; y colectivamente hablando nos corresponde en primer lugar a quienes ejercemos de alguna manera la profesión en cuestión y la formación de las futuras generaciones.

Actualmente existen por lo menos cinco modos alternativos para realizar un ejercicio crítico de la relación entre la psicología y el trabajo, estos son:

“El primero de estos se concentra en la visión instrumental de la psicología hegemónica industrial, organizacional, ocupacional o del trabajo para examinar las aplicaciones que se adelantan con el objetivo de proponer cambios o transformaciones para mejorarla. El segundo, toma como base las carencias que tiene la psicología hegemónica para proponer una serie de contra-psicologías que puedan llegar a suplantar a la psicología hegemónica. El tercer camino señala el carácter ideológico de la psicología del trabajo. El cuarto, considera que la relación entre la psicología y el trabajo se articula alrededor de un problema de producción de la subjetividad y de gobierno del mundo laboral. El último camino examina el lugar de la psicología del trabajo en relación con las geopolíticas del conocimiento” (Pulido Martínez & Sato, 2013, p. 1356).

De acuerdo con estos autores los caminos para hacer una reflexión crítica de nuestra labor ya están dadas, ahora nos corresponde asumir la responsabilidad histórica de abrir nuevos horizontes de sentido para la actividad profesional y disciplinar que hemos venimos desempeñando en las distintas empresas del país, que nos permitan responder con mayor precisión que hacemos los psicólogos en el mundo del trabajo y de las organizaciones, porque los hacemos y a nombre de quien lo hacemos.

Finalmente, la conciencia histórica que surge como producto de la reflexión sobre los hechos, más que de los acontecimientos del pasado nos permite ver con cierta claridad que la psicología aplicada al campo del trabajo y de las organizaciones en Colombia es más reconocida en el medio empresarial por su capacidad instrumental (como herramienta de gestión de los recursos humanos), que por sus aportes conceptuales, teóricos y metodológicos a las ciencias humanas y sociales. Además, la labor profesional en muchos casos se reduce mostrar índices de eficacia por el incremento de la productividad, el ejercicio del control y la promoción de la subordinación en los espacios laborales y la adaptación a las nuevas condiciones de trabajo como mecanismo para sobrevivir en un mercado laboral cada vez más competitivo e inhumano. Por supuesto que todo lo expuesto en este artículo corresponde a una lectura parcial y no

definitiva de la realidad de la psicología del trabajo que iniciamos con esta investigación documental.

Conclusiones

Después de este recorrido podemos concluir que: Para comprender cabalmente y hablar con propiedad de lo que es, y ha sido la psicología del trabajo industrial y organizacional en Colombia necesitamos ineludiblemente hacer referencia a un tiempo histórico concreto, al cual adscribir nuestra definición. De lo contrario no es posible entender porque la psicología del trabajo y de las organizaciones en nuestro territorio es más importante por lo que hace que por lo que es.

Los cambios actuales y los múltiples retos que tenemos que enfrentar en la labor diaria como psicólogos (as) en el campo del trabajo y de las organizaciones en un país como Colombia, nos obligan a mirar retrospectivamente sobre lo que se ha venido haciendo y reflexionar profundamente sobre lo que vamos a hacer en un futuro inmediato. Esto solo se puede hacer asumiendo una perspectiva histórica y crítica del saber que hacemos en contexto.

El estudio de la historia de la psicología del trabajo y de las organizaciones, implica replantearse y hacerse cargo de las cuestiones verdaderamente fundamentales que han dado lugar a la psicología, además, permite reconocer que hay temas recurrentes, redescubriendo y re-conceptualizando las ideas propuestas en el pasado. Por esta razón, en tiempos de crecimiento como los que vive actualmente la ciencia psicológica y extendiendo dicha situación al caso colombiano, es importante conservar clara la conciencia de la propia identidad, y esto se logra revisando críticamente la historia de la disciplina.

La historia de la psicología del trabajo y de las organizaciones en Colombia es una historia compartida en parte, por todas aquellas naciones que como la nuestra han sido “receptoras” de una ciencia ya estructurada en otras partes del mundo y que terminamos asumiendo como única a través el discurso oficial. Por lo tanto, el desarrollo y los aportes para la construcción de una disciplina renovada y pertinente a las necesidades de cada región, están determinados, entre otras cosas, por la capacidad de autocrítica de las comunidades científicas “receptoras” a las que llego y aun sigue llegando tanto el discurso como las practicas de moda en otras naciones.

Por último, el estudio de la historia de la psicología del trabajo y de las organizaciones, implica replantearse y hacerse cargo de las cuestiones verdaderamente fundamentales que han dado lugar a la psicología, además, permite reconocer que hay temas recurrentes, redescubriendo y re-conceptualizando las ideas propuestas en el pasado.

Referencias

- Acosta, C. (1999). La psicología organizacional en Colombia. Periodo 1980-1999. *Revista Colombiana de Psicología*, edición especial, p. 93-104.
- Aguilar M. & López, W. (1997). La psicología de las organizaciones en Colombia y América latina: una aproximación bibliométrica. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*. 18 (1), 67-88.
- Alcover, C., Martínez, D., Rodríguez, F., & Domínguez, R. (2004). *Introducción a la psicología del trabajo*. Madrid: McGraw Hill.
- Álvarez Cuadros, R. (1995). Formación del psicólogo organizacional en Colombia: apuntes para un programa de postgrado. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*. 14 (2), 143-159.
- Ardila, R. (1973). *La psicología en Colombia: desarrollo histórico*. México: Trillas.
- Ardila, R. (2013). *Historia de la Psicología en Colombia*. Bogotá: Manual Moderno.
- Barajas, C., Peralta, C., Rodríguez, I., y Sierra, Y. (2004). Temas de psicología organizacional para evaluar en los Ecaes 2005 y 2006. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 23 (2), 80-88.
- Canguilhem, G. (1998). ¿Qué es la psicología? *Revista Colombiana de Psicología*, (7), 7-14.
- Enciso, E., & Perilla; L. (2004). Visión retrospectiva, actual y prospectiva de la psicología organizacional. *Acta Colombiana de Psicología*, (11), 5-22.



- Enríquez, A., & Castañeda, D. (2006). Estado actual de la investigación en psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*. 9 (1): 77-85
- García Ramos, T., Díaz Juarbe, R., & Santiago Estrada, S. (2013). Historicidad crítica de la psicología industrial /organizacional: hacia una nueva psicología del trabajo y de las organizaciones. *Psicología desde el Caribe*. 30 (1): 146-176.
- Hergenhahn, B. (2001). *Introducción a la historia de la psicología*. Madrid: Paraninfo.
- Jaraba, B. (2012). Ardila y sus precursores: produciendo la transformación historiográfica de la psicología colombiana. *Revista Interamericana de psicología*. 46 (1), 147-158.
- Mankeliunas, M. (1993). Desarrollo histórico. En R. Ardila (compilador). *Psicología en Colombia. Contexto social e histórico* (pp. 43-66). Bogotá: Tercer Mundo.
- Morales, M. (1970). Una experiencia colombiana en psicología industrial. *Revista Latinoamericana de Psicología*. 2 (3), 367-375.
- Morales M. (2012) El psicólogo laboral en Colombia: mesa redonda sobre el psicólogo laboral en Colombia (octubre 4 de 1972). *Revista Colombiana de Psicología*. 17 (1-2), (1972).
- Ortega, M. & Muñoz, C. (1984). Análisis de la situación actual de la psicología industrial. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 3 (1 y 2), 59-62.
- Peña Correal, T. (1993). *La psicología en Colombia: historia de una disciplina y una profesión*. Bogotá: COLCIENCIAS.
- Porrás Velásquez, N. (2012). Límites y retos del campo de la psicología de las organizaciones. *Revista Electrónica de Psicología Social "Poiésis"*. No. 24 -Diciembre.
- Porrás Velásquez, N. (2012a). Entrevista al psicólogo colombiano Rubén Ardila, PhD. Importancia de los congresos colombianos de psicología: 30 años en la historia de una disciplina. *Tesis Psicológica*. 7 (2): 14-23.
- Porrás Velásquez, N. (2013). ¿Qué es lo que hace exactamente un psicólogo organizacional? una reflexión crítica desde las teorías del rol. *Revista Electrónica de Psicología Social "Poiésis"*. No. 25, Junio.
- Pulido Martínez, C. (2000). *Hitos de la psicología organizacional: trabajo y organizaciones*. *Revista Debates en Psicología*. Bogotá: Universidad Javeriana.
- Pulido Martínez, C. (2009). Examinando las operaciones de la Psicología en su relación con el trabajo. En M. A. Aguilar & E. Rentería (Eds.), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Reflexiones y Experiencias de Investigación* (pp. 77-98). Bogotá: Universidad Santo Tomás.
- Pulido Martínez, C. (2011). Psicología y trabajo: una relación bajo examen. En: Ballesteros & Escobar. *Psicología y políticas públicas: aportes desde la academia*. (pp.123-144). Bogotá: Universidad Javeriana, editorial.
- Pulido Martínez, C., & Sato, L. (2013). ...Y entonces ¿esto de la crítica qué es? De las relaciones entre la psicología y el mundo del trabajo. *Universitas Psychologica*, 12 (4), 1355-1368.
- Rose, N. (1996). *Inventing our selves*. Londres: Cambridge University Press.
- Serna, L., & Sierra, A. (1995). Exploración del rol del psicólogo organizacional en la ciudad de Medellín. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*. Vol.14, No.1, pp. 87-102.
- Tortosa, F., & Civera, C. (2006). *Historia de la psicología*. Madrid: McGraw Hill.
- Tortosa, F. (Comp.) (1998). *Una historia de la psicología moderna*. Madrid: McGraw Hill.
- Urdaneta, O. (1987). Análisis de puestos. Un instrumento de desarrollo organizacional. Bogotá: Urdaneta y asociados, Psicología Organizacional.
- Urdaneta, O. (1993). Psicología industrial/organizacional. En: Ardila, R. (compilador). *Psicología en Colombia: contexto social e histórico*. (pp.345-366). Bogotá: Tercer Mundo.
- Vezzetti, H. (2007). Historias de la psicología: problemas, funciones y objetivos. *Revista de Historia de la Psicología*, 28 (1): 147-166.

