

**Presentación del proceso investigativo “concepciones existentes sobre el trabajador,
sus usos e implicaciones en el quehacer de los psicólogos organizacionales de la ciudad
de Medellín”**

Natalia Suárez Puerta¹

Coautores:

Fredy Giraldo Vásquez²

Maricelly Gómez Vargas³

Resumen

Se presenta un avance del proyecto “*Concepciones existentes sobre el trabajador, sus usos e implicaciones en el quehacer de los psicólogos organizacionales de la ciudad de Medellín*”, dando a conocer la memoria metodológica del proceso llevado a cabo durante la primera fase de la investigación de tipo cualitativo inscrito en metodología: estado del arte. Se expone la experiencia investigativa que da cuenta de cómo se ha avanzado para dar respuesta a la pregunta de investigación planteada, la cual indaga por las concepciones del

¹ Estudiante de Psicología, 8vo Semestre. Universidad de Antioquia. natalia.suarezp@udea.edu.co

² Psicólogo de la Universidad de San Buenaventura, Magister en Psicología, Especialista en Terapia Cognitiva, Especialista en Psicología Organizacional y Miembro del grupo de investigación Ser Humano y Trabajo de la Universidad de Antioquia. giraldof@gmail.com

³ Psicóloga de la Universidad de Antioquia, Magíster en Psicología y Coordinadora del grupo de investigación Psyconex (Psicología, Psicoanálisis y Conexiones) de la misma Universidad. maricellyg@hotmail.com



trabajador existentes y cuáles de éstas están siendo usadas por los psicólogos organizacionales de la ciudad de Medellín y el grado de disonancia o coherencia que tienen dichas concepciones respecto a su práctica profesional.

Palabras clave: investigación, estado del arte, trabajador, psicología organizacional, disonancia cognitiva.

Abstract

A project progress "*Concepts existing about the worker, their uses and implications on the task of organizational psychologists of the city of Medellín*" is presented, revealing the methodological memory of the process conducted during the first phase of the qualitative research enrolled in the methodology: state of the art. Research experience to realize how progress has been made to answer the research question posed is exposed, which investigates by conceptions existing about the worker and which of these are being used by organizational psychologists in the city of Medellín, and degree of coherence or dissonance with these conceptions with their professional practice.

Keywords: research, state of the art, worker, organizational psychology, cognitive dissonance.

Introducción

El presente artículo expone las dos primeras fases del proyecto de investigación, “*Concepciones existentes sobre el trabajador, sus usos e implicaciones en el quehacer de los psicólogos organizacionales de la ciudad de Medellín*”, inscrito en la metodología “estado del arte” la cual, según Hoyos (2000, citado por Castañeda, 2004) “presenta resultados de un saber acumulado, en un momento histórico determinado, sobre un área específica del saber. No se considera un producto terminado, ya que da origen a nuevos campos de investigación” (p. 27). Por lo tanto, este proyecto investigativo pretende dar cuenta del estado del arte de las diferentes concepciones existentes sobre el trabajador, siguiendo unas determinadas fases que orientan la ejecución de este tipo de metodología cualitativa. Dichas fases no son rígidamente consecutivas, ya que pueden darse simultáneamente y existe la posibilidad de regresar sobre ellas para redefinir algunos aspectos.

Las fases seguidas en el presente proyecto de investigación son:

En primer lugar, la *planeación*, la cual consiste en la elaboración del proyecto de trabajo, gestión de condiciones académico-administrativas, rastreo bibliográfico y diseño de herramientas de recolección de información.

A ésta le sigue la fase de *diseño, gestión y plan de análisis* que comprende el registro de la muestra documental y aplicación de las herramientas de obtención de información, el acceso al material bibliográfico para su lectura, revisión y copiado textual en la matriz bibliográfica a fin de aplicarle las categorías analíticas.

Por último, en la fase de *análisis, formalización y elaboración* se da paso a la construcción de la respuesta a la pregunta de investigación a partir del análisis realizado de manera constante a lo largo del proceso de investigación para así iniciar la elaboración, la cual consiste en la redacción del informe final como producto terminado del proceso investigativo.

El presente artículo relata entonces las acciones realizadas en las primeras dos fases del proyecto de investigación, es decir, lo concerniente a *la planeación* y todo lo referente *al diseño, la gestión y plan de análisis*. Es por esto que aún no se presentan los resultados finales del proceso investigativo sino la gestación del mismo en su fase preliminar.

En primera instancia, la idea de este proyecto de investigación surge en el seno de uno de los cursos de *Formulación de proyectos* del Departamento de Psicología de la Universidad de Antioquia, y en particular en el curso vinculado al grupo de investigación Psyconex (Psicología, Psicoanálisis y Conexiones)⁴ dictado por la profesora Maricelly Gómez coordinadora del mismo grupo. Allí se inicia un rastreo bibliográfico en busca de identificar un problema de investigación evidente para concretar el planteamiento del problema sustentado en las fuentes documentales previamente examinadas. En este ejercicio, y con la ayuda de Daniel Alejandro Alzate Ospina, psicólogo organizacional, miembro del grupo de investigación Psyconex y actual docente de la Universidad de Antioquia, se planteó el problema de la proliferación de términos dentro de las organizaciones para nombrar al trabajador, además de existir, como lo afirman Zapata y Carmona, (2006), una utilización indiscriminada de los mismos y por ende una falta de caracterización de conceptos como

⁴ El grupo de investigación Psyconex está vinculado al Departamento de Psicología de la Universidad de Antioquia y clasificado por Colciencias, 2014 como Grupo C.



“recurso”, “talento” o “factor productivo”, lo que implica un desconocimiento del grado de participación de las personas en el alcance de objetivos organizacionales, es decir, no hay claridad en la forma de concebir al trabajador al interior de la organización, indicando un uso indeterminado de los conceptos que definen el objeto de estudio de la psicología organizacional, lo que implica, a su vez, una confusión a la hora de delimitar lo que se espera de éste dentro de la organización y, por ende, acarrea un gran impacto en el quehacer del profesional en Psicología que se desempeña en ésta.

Con un problema de investigación de relevancia e interés y con una justificación pertinente, se estableció la pregunta guía de investigación que consistió en indagar ¿Cuáles son las concepciones sobre el trabajador que existen y cuáles de ellas están siendo usadas por los psicólogos organizacionales en la ciudad de Medellín? Para obtener información sobre este último aspecto, la investigación no podía restringirse a la exploración de las concepciones de trabajador que existen en el material bibliográfico (fuentes primarias), sino que, para conocer la visión que tienen los psicólogos organizacionales en la ciudad de Medellín, surgió la necesidad de diseñar una entrevista semi-estructurada que aportará el concepto propio de algunos psicólogos y como éste se podría ver reflejado en su práctica profesional (fuente secundaria).

Así, finalizando el semestre de formulación del proyecto (2013 II), se consideró pertinente la presentación del mismo a la convocatoria del Fondo de Apoyo a Trabajos de Grado del CISH –Centro de Investigaciones de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas-, obteniendo el respaldo y financiamiento de este centro luego de una óptima evaluación de la ficha técnica del proyecto por parte de dos evaluadores: uno interno y otro externo.

Para el segundo semestre de elaboración del proyecto (2014-I), enmarcado en Trabajo de Grado I y bajo la asesoría del profesor Fredy Giraldo Vásquez, se inició un rastreo bibliográfico en las bases de datos: OPAC UDEA, APA PSY NET, DIALNET y EBSCO con la palabra clave “psicología organizacional”, del cual resultaron 598 documentos que conformaron la población posteriormente filtrada según criterios de *pertinencia* en relación con el tema, de *actualidad* al considerar sólo los documentos publicados en los últimos diez años, es decir, la producción entre 2003-2013; y por su *accesibilidad* para ser revisados.

Con esto se fue dando lugar a la primera pre-muestra del proyecto, correspondiente a la producción documental de los últimos diez años (2003-2013) que comprendió 85 documentos pero, por motivos de tiempo y recursos disponibles era imposible abordarla totalmente, debido a lo cual fue necesario recurrir a un segundo filtro, según *pertinencia* y *semejanza* del título con el tema de interés, por lo que se redujo la muestra a 37 fuentes documentales, entre artículos de revista, trabajos de grado y libros de texto para ser revisados y vaciados en la matriz bibliográfica en un archivo de Office Excel 2013 (ANEXO A), según las categorías analíticas previamente acordadas⁵.

De esta manera, se partió de un sistema categorial inicial que luego fue modificado a fin de hacerlo más concreto y abordable, ya que acorde a su flexibilidad éste permite la modificación, reordenación o reagrupamiento de las categorías previamente acordadas.

⁵ Las categorías analíticas son los ejes fundamentales que permiten identificar el objeto de estudio dentro de la muestra documental, ellas establecen el sistema categorial, base estructural del análisis que se realiza sobre el objeto de investigación.



Sistema categorial inicial



Sistema categorial definitivo



Cabe aclarar que al sistema categorial definitivo se le suman las categorías emergentes que no fueron tenidas en cuenta una vez se construyó el sistema categorial inicial, éstas, como su nombre lo indica, emergieron durante el proceso de lectura y vaciamiento del contenido textual de cada fuente documental en la matriz bibliográfica.

En consecuencia, mientras se asignaban las categorías iniciales a los contenidos textuales del material bibliográfico, se encontró que la idea inicial del proyecto en la que se hablaba de una "coherencia entre lo que se dice, se piensa y se hace, para dejar clara la estela de pensamiento y la manera de conducir las relaciones en una organización" (Sierra, 2009, p. 162); más allá de ser un importante criterio ético del profesional de la psicología organizacional, podía traducirse en lo que se conoce en psicología como *disonancia cognitiva*.

Ésta entonces, como categoría emergente, indica la posible incoherencia del psicólogo organizacional entre su hacer y su decir respecto al ser humano dentro de la organización. Así, se definió esta categoría emergente según Chiavenato (2007), quien siguiendo a Festinger (1957) dice que la disonancia cognitiva:

Se basa en la premisa de que cada persona se esfuerza por obtener un estado de consonancia o coherencia consigo misma. Si la persona tiene un conocimiento sobre sí misma y sobre su ambiente incongruentes entre sí (es decir, un conocimiento implica el opuesto a lo otro), entonces se presenta un estado de disonancia cognitiva, (...) [la cual] es una de las principales fuentes de incongruencia conductual (p. 46).

Así, este fenómeno puede presentarse en el psicólogo organizacional cuando concibe una idea respecto al trabajador y, sin embargo, actúa de manera contraria a ésta.

Por otro lado, la categoría *cambio histórico* presenta las diferentes épocas por las que ha pasado el pensamiento organizacional, y la evolución que éste ha tenido a través de la historia al hacer mayor énfasis en unos y no en otros aspectos del trabajador, según lo que contemporáneamente se pensaba del ser humano en la ciencia psicológica y en el modelo económico de pensamiento por el que atravesaba el mundo.

Así, en el *período preindustrial*, con épocas relevantes como la era primitiva, en las cuales trabajo consistía en una actividad natural ligada a la supervivencia y el medioevo, cuando, con el predominio del pensamiento judeocristiano, el trabajo fue teñido con un tinte de “castigo”.

De aquí se pasa a la era de la *industrialización* (revolución industrial y comienzo del trabajo asalariado) con el comienzo de la economía de carácter industrial mecanizada, en la cual el cientificismo se convertía en la nueva religión y “la ciencia amenazaba a los humanos con la deshumanización, al reducir al individuo a una colección de sustancias químicas trabajando en una vasta maquinaria industrial (Leahey, 1998).

Con la llegada del *siglo XX* el fenómeno industrial se intensificó y comenzaron a surgir, en las primeras décadas lo que para aquel entonces se llamó *Psicología Industrial*, basada en el pedido de los patronos quienes buscaban aprender a controlar y usar la naturaleza humana, siendo el conductismo proclamado por John Watson ideal para ello, a fin de aumentar la eficiencia en el trabajo, con el único objetivo de lograr una mayor productividad y control de los procesos de producción. (Leahey, 1998; Rodríguez et al., 2004 y Trechera, 2000).

De forma gradual, expresa Leahey (1998), se empezó a producir un cambio dentro de las organizaciones debido a que, tras todos los conflictos derivados por el desconocimiento del trabajador como ser humano, se inicia un reconocimiento de los trabajadores para que fuesen dirigidos como personas con sentimientos y vínculos emocionales con sus trabajos, de tal manera que a través de todo este siglo hasta la actualidad, se han presentado diversas concepciones de trabajador acordes al pensamiento organizacional reinante en cada época.

Por su parte, *multidisciplinariedad, autores y teorías*, alude a la variedad de disciplinas encargadas de estudiar la compleja realidad organizacional, al igual que el sinnúmero de autores que han dado grandes aportes a la concepción del trabajador desde sus diferentes posturas teóricas, pues, además de la psicología, disciplinas como la ingeniería industrial, la administración de empresas, la economía, el derecho, la ciencia política, la antropología, la sociología, entre otras, han puesto su mirada en los fenómenos organizacionales y han desarrollado teorías relevantes en el campo. De esta manera, Rodríguez et al. (2004), presentan lo que parece ser el modo más indicado para agrupar las teorías que han surgido en torno a la organización, dividiendo el pensamiento organizacional en tres grandes corrientes, cada una de las cuales presenta supuestos diferentes sobre la naturaleza del trabajador.

La primera corriente agrupa las teorías clásicas que conciben al trabajador desde supuestos puramente racionales y económicos. Son esencialmente tres, y dos de ellas proceden de la ingeniería: la teoría de la organización científica desarrollada por Frederick Taylor en EE.UU. (1911) y la teoría de la administración científica procedente de Francia con Henri Fayol (1956). Por su parte, desde la sociología, Max Weber en Alemania (1922) propone la

teoría de la organización burocrática (Alcover de la Hera y Gil Rodríguez, 2003; Rodríguez et al. 2004; Trechera, 2000; Sisto, 2004). La segunda es la corriente sociológica, integrada por aquellas teorías que enfatizan una concepción social del hombre, incluyendo la teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo (1927), la teoría de la contingencia, el enfoque sociotécnico o sociotecnológico y la teoría sistémica. Y por último, la corriente humanista, basada en supuestos que ponen su mirada en el individuo y en la autorrealización del ser humano, encabezada por la teoría del hombre que se autorrealiza de Abraham Maslow, la teoría del procesamiento de la información y las teorías de la interacción y del equilibrio.

A partir de esto, se distinguen dos tipos de discursos en el pensamiento organizacional, consolidados por Douglas McGregor, (1906-1964) quien dos modelos de dirección y organización del trabajo que “se consideran como los puntos extremos y antagónicos de un continuum de concepciones que poseen varios grados intermediarios” (Chiavenato , 2007): La teoría “x” (autocrática impositiva y autoritaria) y la teoría “y” (democrática consultiva y participativa), las cuales, menciona López Mena (2008), pueden denominarse también "teorías de la desconfianza y de la confianza en las personas".

Así mismo, es indispensable conocer la *definición de trabajador*, la cual da cuenta de las postulaciones concretas alrededor del concepto teniendo en cuenta los aspectos motivacionales englobados en la subcategoría “*motivación*” indicando aquellas razones por las cuales el ser humano realiza su trabajo.

Por tanto, las concepciones rastreadas en la bibliografía han estado influenciadas, como bien lo expresan Arbeláez (2011) y Alcover de la Hera, Martínez, Rodríguez y Domínguez

(2004), por las características del contexto y del período histórico en el que surgieron y la utilización del lenguaje adoptado por la disciplina de la que derivan.

Acudiendo al orden cronológico en el que aparecen estas concepciones, se inicia con el concepto de *hombre racional-económico* como una visión pesimista del ser humano (Trechera, 2000), ya que lo concibe como un ente mecánico, indolente, perezoso y holgazán que debe ser sometido a la racionalidad científica (la norma impuesta) y al control estricto para que realice su trabajo de manera productiva y eficaz. A este individuo se le suprime su compleja subjetividad como elemento relevante dentro del análisis organizacional, pues sólo es importante la fuerza de trabajo que pueda aportar (Arbeláez, 2011). De esta manera, se percibe el utilitarismo que trae consigo esta concepción a partir de una visión del hombre como instrumento (Pulido, 2004), como mero recurso de producción indistinto de otros recursos como las máquinas, el equipo o el capital, motivado sólo por recompensas monetarias (Peiró, 2000; Rodríguez et al. 2004; Sisto, 2004) por motivos sobre todo extrínsecos (Chiavenato, 2007; Rodríguez et al. 2004).

En segunda instancia aparece la concepción de *hombre social* que hace hincapié en la visión del trabajador como un ser humano en tanto ser social inmerso en un contexto comunitario, influenciado por las interacciones interpersonales que día a día establece en la organización (Rodríguez et al. 2004), dándole importancia a los componentes psicoafectivos individuales (afectos y sentimientos) y al establecimiento de lazos sociales dentro del grupo organizacional (Arbeláez, 2011), motivado por otro tipo de incentivos no económicos, recompensas sociales y simbólicas, ya que es considerado como un ser gregario (Chiavenato, 2007).

Seguidamente se encuentra la visión del *hombre como procesador de información* desde la cual se considera al individuo no sólo como una entidad fisiológica que sigue instrucciones, descripciones de puestos y de tareas, sino también como procesador activo de información que guía su acción de acuerdo a un conocimiento ubicado mentalmente, utilizando la conocida metáfora computacional (Alcover de la Hera y Gil Rodríguez, 2003; Sisto, 2004). Su conducta es por tanto intencional y como lo dice Peiró (2000), no es un mero mecanismo automático o un haz de instintos o impulsos, sino que, por el contrario, es un ser que constantemente procesa información del ambiente que le rodea, al procesarla y analizarla toma decisiones en relación a sus actos cotidianos y habituales (Chiavenato, 2007).

Por su parte, el *hombre que se autorrealiza* presenta una concepción del trabajador como un individuo autodisciplinado, orientado hacia el logro personal y el crecimiento psicológico (Arbeláez, 2011; Rodríguez et al. 2004) que reconoce y utiliza el pleno potencial de sus capacidades y habilidades dándole sentido a su vida a través de su trabajo (Enciso y Perilla, 2004), pues en éste puede encontrar el camino para lograr sus metas y conseguir la misión trascendente que se ha trazado. Por lo tanto, el hombre es proactivo, pues orienta su conducta hacia la satisfacción de sus necesidades personales y hacia el logro de sus objetivos y aspiraciones (Chiavenato, 2007). Se reconoce desde esta posición que el trabajador tiene la necesidad que tienen todas las personas de usar y de desarrollar de forma progresiva sus propias capacidades, sintiéndose pues motivado por la satisfacción progresiva de sus necesidades de autorrealización (Rodríguez et al. 2004).

Por último, la visión del *hombre complejo* parte de la premisa de que, cuando las anteriores concepciones son importantes, siguen siendo parciales a la hora de explicar el comportamiento del trabajador, debido a que existen diferencias individuales y distintos grupos al interior de la organización (Rodríguez et al. 2004) que influyen en los procesos organizacionales y que no han sido tenidos en cuenta. Se reconoce entonces que la persona se introduce en la organización en una unidad global, ya que el hombre no es un ser simplista que se desempeña en un solo campo, sino que es un ser complejo, que llega a su puesto de trabajo no sólo con formación y habilidades técnico-profesionales, sino también con una personalidad formada a lo largo de sus relaciones tempranas; influido por una serie de variables psicológicas (percepción, motivación, habilidades, personalidad, etc.) y sociales (familiares, políticas, raciales, religiosas, etc.) que constantemente afectan su equilibrio psíquico (Arbeláez, 2011; Sisto, 2004; Peiró, 2000). Por todo esto, la fuente de motivación del trabajador está dada teniendo en cuenta su complejidad, pues de esta manera, dice Sisto (2004), es poseedor de necesidades y motivaciones intrínsecas a la constitución humana que busca satisfacer en el trabajo.

De otro lado, la categoría *concepto de trabajo* destaca un elemento indispensable para concebir al trabajador, pues la manera de entender la actividad desempeñada tiene un gran peso para comprender la naturaleza de quien la ejerce; y para ello, plantean Rodríguez et al. (2004), que se requiere ubicar el concepto en unas determinadas coordenadas históricas, ideológicas, sociales y culturales, pues el concepto de trabajo, como lo bien lo evidenció la revisión bibliográfica, es una construcción social, es el resultado de la interacción, de los intercambios simbólicos, de la interpretación y de los acuerdos establecidos entre grupos

humanos a partir de sus creencias y valores compartidos que propician las condiciones y los contenidos de su propia realidad (Alcover de la Hera et al. 2004).

Además de manifestar que el trabajo es un acontecimiento natural que ha acompañado el proceso de evolución de la especie humana como una de las fuerzas fundamentales que impulsaron el proceso de establecimiento de las sociedades, por tanto, sin importar los diversos matices que presente, siempre se entiende como fundamental en la vida de las personas (Rentería, 2008; Arbeláez, 2011). Los autores consultados señalan como esta actividad ha pasado de estar ligada a la supervivencia material cotidiana a ser una obligación, un medio para desarrollar el carácter o, en la ambivalencia judeocristiana, una consecuencia del pecado y al tiempo un medio en sí mismo para subsistir (Luque et al. 2000, citado por Rentería, 2008). Con la posición religiosa de base, en las sociedades preindustriales se dio una concepción infravalorada del trabajo (Rodríguez et al. 2004) al ser una práctica indigna que solo debía ser realizada por la clase trabajadora, ya que la nobleza, la virtud y la santidad se asociaban a la ociosidad (Arbeláez, 2011; Rodríguez et al. 2004).

Con la reforma protestante, asevera Arbeláez (2011), se cambia el significado otorgado al trabajo, pues se empieza a considerar dicha actividad como un servicio divino. Por ende, el esfuerzo y la disciplina del trabajador fueron exaltados llevando a que, a partir de la época industrial, según Rodríguez et al. (2004), además de brindar un sustento económico, el trabajo implicaba para la persona tener un lugar en la sociedad, un reconocimiento, una identidad.

Actualmente el trabajo es concebido como motor del progreso material (Rentería, 2008; Alcover de la Hera et al. 2004), que además posee valor intrínseco al brindarle al ser humano crecimiento personal y prestigio social, pasando de ser una actividad meramente física a ser una actividad mental, por lo que es el intelecto del trabajador y sus habilidades particulares los que le dan valor al trabajo actual (Peiró, 2004, citado por Gómez, 2007).

En conclusión, se puede afirmar que en todas las formas históricas del concepto “trabajo”, éste se entiende como la inversión consciente y deliberada (retribuida o no) de una determinada cantidad de esfuerzo y durante cierto tiempo, dirigida hacia la producción de bienes, elaboración de productos o prestación de servicios con los que se persigue satisfacer algún tipo de necesidad humana, sea esta individual o social (Alcover de la Hera et al. 2004). Con lo que se da a entender que, aunque el concepto haya variado a lo largo de la historia y según los diversos contextos culturales, el trabajo siempre ha tenido unas características universales que le hacen ser reconocido como tal.

De otro lado, además de las categorías expuestas, es imprescindible para el desarrollo de esta investigación conocer el también diverso *concepto de organización* como el universo donde el trabajador se desenvuelve. Además, la categoría *ética e incidencia en la política organizacional* indica relación entre la concepción que se tiene de las personas trabajadoras y la manera de tratarlas en la organización. Dicha relación puede ser o no coherente, lo que determina el carácter ético, el "deber ser", del quehacer profesional del psicólogo organizacional y con ello el grado de disonancia cognitiva presente en él.

Por otra parte, y a pesar de que el proyecto se inscribe en una metodología cualitativa documental llamada estado del arte, no se restringe exclusivamente al estudio de fuentes bibliográficas, ya que, para conocer la concepción de los psicólogos organizacionales en la ciudad de Medellín, debía recogerse un tipo de información más directa y veraz que sólo podía ser aportada por los propios psicólogos. De esta manera se inició el diseño de una entrevista semi-estructurada dirigida a 10 psicólogos organizacionales de la ciudad de Medellín, con el fin de obtener directamente de ellos su concepción del trabajador.

Se descartó entonces la entrevista estructurada por ser demasiado rígida (tipo cuestionario) y por la limitación que trae para profundizar más en un determinado tema que se considere necesario. Además, se descarta el tipo de entrevista no estructurada, por no permitir la uniformidad ni orden para la recolección y análisis de los datos obtenidos, además de exigir una mayor habilidad por parte del entrevistador. Por ende, y al combinar estrategias estructuradas y no estructuradas, la entrevista semi-estructurada fue elegida por permitir llevar un guión básico de preguntas que no es impedimento para ahondar en aquellos puntos que lo requieran. Y así, de acuerdo con González Rey (2000), la entrevista usada en la perspectiva de investigación cualitativa no se convierte en un instrumento cerrado sino en un diálogo, en el cual emergen informaciones cargadas de sentido desde la experiencia del sujeto en su mundo real, informaciones sobre las cuales el investigador ni siquiera había pensado y que se convierten en elementos importantes que enriquecerán el problema inicialmente planteado.

En este punto, se plantearon las áreas por las cuales indagaría la entrevista, a fin de darle una estructura lógica a la misma y dar paso a la posterior construcción de los reactivos. Las áreas temáticas en las que se basa esta entrevista son las siguientes:

1. La concepción de trabajador, que desde su saber teórico, posee el psicólogo organizacional (relacionada con la categoría *definición del trabajador*-aspecto teórico, el decir en contrapartida al hacer).
2. Las prácticas que el psicólogo organizacional lleva a cabo en relación con el personal a su cargo (relación con el aspecto práctico de la disonancia cognitiva, en la dualidad decir/hacer).
3. La concepción de trabajador desde las políticas de recursos humanos de la organización (relacionada con el aspecto formal de la organización: políticas de recursos humanos).
4. La cultura organizacional respecto a cómo el trabajador percibe que es tratado (concebido) dentro de la organización (aspecto informal).

Con el establecimiento de estos puntos se pretendió buscar la presencia o ausencia de una posible disonancia cognitiva en el psicólogo entrevistado, es decir, coherencia o no entre su decir y su hacer con respecto a los trabajadores en la organización.

De igual manera, se tuvieron en cuenta los aspectos éticos mencionados por Galeano (2001) para la recolección de información en investigación, como el consentimiento informado (ANEXO B), donde los psicólogos entrevistados darían su aprobación y afirmaban ser previamente consultados e informados sobre los objetivos de la investigación, además de la

utilización de técnicas de registro no intrusivas (notas de campo) e intrusivas (grabadora periodística) durante la entrevista y del compromiso de salvaguardar la confidencialidad y mantener en el anonimato sus datos personales, además de conocer el curso que tome la información que aportan, sea en ponencias o publicaciones.

Con estos criterios establecidos, y una guía de entrevista definida, se procedió a la realización de un juicio de expertos, el cual, según Escobar (2008) “se define como una opinión informada de personas con trayectoria en el tema, que son reconocidas por otros como expertos cualificados en éste, y que pueden dar información, evidencia, juicios y valoraciones” (p. 29).

Para la selección de las personas que formaron parte del juicio de expertos se tuvo en cuenta su experticia, reputación en la comunidad, disponibilidad y motivación para participar. En este caso, los expertos que hicieron parte de este ejercicio fueron tres psicólogos organizacionales que dispusieron su conocimiento, juicio y criterio para afinar la guía de la entrevista inicialmente planteada, no sin antes tener la aprobación del asesor teórico del proyecto –Fredy Giraldo- y de la directora del grupo de investigación Psyconex –Maricelly Gómez-, que constituyeron los dos primeros filtros del diseño de la entrevista antes de dar inicio al juicio de expertos.

Los expertos convocados para realizar el juicio fueron: el psicólogo organizacional Daniel Álzate Ospina, miembro activo del grupo de investigación Psyconex de la Universidad de Antioquia y actual docente de la misma, la psicóloga organizacional Gloria Matilde Zuluaga Ávalos, magister en salud ocupacional, docente de la Universidad de Antioquia y

coordinadora del grupo de investigación Ser humano y trabajo de la misma institución, y la psicóloga organizacional María Isabel Zuluaga Callejas, docente de la Universidad de Antioquia, magíster en salud pública y miembro del grupo de investigación Ser humano y trabajo.

Gracias a los comentarios, sugerencias y correcciones en algunos aspectos de la guía de la entrevista, se afianzó el instrumento de recolección de datos y se mejoraron aspectos relativos al componente teórico del mismo. De esta manera, se obtuvo la guía corregida de la entrevista que fue sometida a un nuevo ejercicio de afianzamiento: la prueba piloto, con el fin de mejorar aspectos relativos al tiempo empleado, metodología, comprensión de los reactivos y su aplicación en general.

Para este ejercicio se contó con la ayuda de dos psicólogos organizacionales, los cuales voluntariamente accedieron a participar en la prueba de pilotaje que se enfocaba más en la manera de administrar la entrevista y como entrenamiento previo para la investigadora, que en la información teórica se aportaba. Por ende se atendió a que la comprensión de los ítems fuera precisa, que no existieran aspectos que pudiera ser mal interpretados o poco entendibles, que los entrevistados sí respondieran lo que se les preguntaba y demás asuntos puntuales en los que se podría hacer mayor énfasis.

Para este momento de la investigación ya se tenía una guía de entrevista semiestructurada revisada (ANEXO C) para ser aplicada a diez psicólogos organizacionales de la ciudad de Medellín que estuvieran vinculados a una organización determinada, de modo que se

podiera correlacionar la concepción con la que contaba la empresa en la que se encontraban y la concepción que éste tenía desde su formación teórica.

A la fecha se cuenta con las diez entrevistas realizadas y documentadas en una nueva matriz que, similar a la bibliográfica, acoge pasajes literales del discurso del entrevistado para asignarles una categoría a fin de facilitar su posterior análisis, proceso en el cual se está trabajando y del que se espera obtener claridad acerca de los grados de disonancia cognitiva que puedan estar presentando los psicólogos organizacionales en la ciudad de Medellín. Es así como la última fase del proyecto, *Análisis, formalización y elaboración*, está por iniciarse para dar por resultado la respuesta a la pregunta de investigación planteada.

Referencias Bibliográficas

- Alcover de la Hera, C. M., y Gil Rodríguez, F. (2003). *Introducción a la psicología de las organizaciones*. Madrid: Alianza.
- Alcover de la Hera, C. M., Martínez Iñigo, D., Rodríguez Mazo, F., y Domínguez Bilbao, R. (2004). *Introducción a la psicología del trabajo*. Madrid: McGraw-Hill.
- Arbeláez Arrubla, C. A. (2011). *Sujeto, trabajo y organización. El lugar del psicólogo desde una perspectiva analítica*. (Tesis inédita de pregrado). Universidad de Antioquia: Medellín, Colombia.

- Castañeda Zapata, D. I. (2004). Estado del arte en aprendizaje organizacional a partir de las investigaciones realizadas en Facultades de Psicología, Ingeniería industrial y Administración de empresas en Bogotá, entre los años 1992 y 2002. *Acta Colombiana de Psicología*, (1), 23-33.
- Chiavenato , I. (2007). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. 8a. ed. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Enciso Forero, E., y Perilla Toro, L. (2004). Visión retrospectiva, actual y prospectiva de la psicología organizacional. *Acta Colombiana de Psicología*, (11), 5-22.
- Escobar Pérez, J., y Cuervo Martínez, A. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: Una aproximación a su utilización. *Avances en medición*, 6, 27–36.
- Galeano, M. E. (2001). Registro y sistematización de información cualitativa. En Grupo Investigación Calidad de Vida (Ed.). *Interacciones y pensamientos. Explotación sexual infantil y juvenil: construcción de comunidad académica y avances investigativos*, Medellín: Fundación Universitaria Luis Amigó.
- Gómez, I. C. (2007). Salud laboral: Una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. *Universitas Psychologica*, 6(1), 105-113.
- González Rey, F. L. (2000). *Investigación cualitativa en psicología: Rumbos y desafíos*. México: Thomson.
- Leahey, T. H. (1998). *Historia de la psicología. Principales corrientes en el pensamiento psicológico*. 4a. ed. Madrid: Prentice Hall Iberia.

- López Mena, L. (2008). *Intervención psicológica en la empresa*. Madrid: Pirámide.
- Peiró Silla, J. M. (2000). *Psicología de la organización*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Pulido Martínez, H. C. (2004). En búsqueda de una psicología crítica en los ámbitos laborales. *Universitas Psychologica*, 03(02), 213-222.
- Rentería Pérez, E. (2008). Nuevas realidades organizacionales y del mundo del trabajo: Implicaciones para la construcción de la identidad o del sujeto. *Informes Psicológicos*, (10), 65-80.
- Rodríguez Fernández, A., Díaz Bretones, F., Fuertes Martínez, F., Martín Quirós, M. A., Montalbán Peregrín, M., Sánchez Santa-Barbára, E., y Zarco Martín, V. (2004). *Psicología de las organizaciones*. 1a. ed. España: UOC.
- Sierra Garavito, S. P. (2009). Concepción del ser humano en la organización del Siglo XXI. *Revista de la Facultad de Trabajo Social UPB*, 25(25), 148-167.
- Sisto Campos, V. (2004). *Teoría(s) organizacional(es) postmoderna(s) y la gest(ac)ión de la sujeto postmoderno*. (Tesis doctoral): Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona, España.
- Trechera, J. L. (2000). *Introducción a la psicología del trabajo*. 2a. ed. España: Desclée de Brouwer.

Zapata Valencia, J. C., y Carmona Castaño, I. C. (2006). Denominación del elemento humano en la organización: Acercamiento a su concepción e implicaciones. *Revista Ciencias Estratégicas*, 14(16), 171-176.

ANEXOS

ANEXO A *Matriz Bibliográfica*

#	Palabra clave	Título	Autor	Ciudad Editorial Fecha publicación/fecha edición	Año original	Páginas	Descriptores	Tipo de Material	Ubicación	CONTENIDO TEXTUAL	Categorías	Observaciones

ANEXO B *Consentimiento Informado*

INVESTIGACIÓN: CONCEPCIONES EXISTENTES SOBRE EL TRABAJADOR, SUS USOS E IMPLICACIONES EN EL QUEHACER DE PSICÓLOGOS ORGANIZACIONALES EN LA CIUDAD DE MEDELLÍN

Yo _____ he sido invitando a participar de este proyecto de investigación, y he sido informado ampliamente sobre los objetivos y la finalidad del mismo, por ende, acepto voluntariamente participar en esta investigación de la siguiente manera:

1. Contestando objetivamente a la serie de preguntas formuladas en la entrevista.
2. Conociendo de la utilización de técnicas de registro no intrusivas (notas de campo) e intrusivas (grabadora periodística) durante la entrevista.

3. Aceptando que las respuestas otorgadas serán utilizadas en la elaboración de publicaciones científicas, siempre y cuando se conserve en el anonimato mi identidad y cualquier dato que pueda identificarme.
4. Sabiendo que se me informará sobre el curso de la información que proporcionaré, sea en ponencias o cualquier tipo de publicaciones.
5. No recibiré dinero por parte de los investigadores.
6. No estaré obligado a responder preguntas o explicar en detalle mis respuestas si no estoy de acuerdo o no lo deseo.
7. Puedo retirarme de la investigación en el momento que lo desee sin tener que dar explicaciones.

Esta investigación contempla parámetros establecidos en la ley 1090 de 2006, en el capítulo VII, Artículo 50, el cual indica la importancia de basarse en principios éticos de respeto y dignidad, lo mismo que salvaguardar el bienestar y los derechos de los participantes de una investigación.

ANEXO C *Guía de la entrevista*

1. La concepción de trabajador, que desde su saber teórico, posee el psicólogo organizacional.

- Existen muchas formas de concebir al trabajador, desde diferentes teorías y en diversas épocas. Desde su postura teórica... ¿cuál es su concepción del trabajador? y ¿por qué?
 - De manera general, ¿cuál cree que es la motivación laboral de las personas que trabajan en su organización?
 - ¿Qué tipo de incentivos se otorgan en la organización? ¿Cuál es la relevancia de estos?
2. Las prácticas que el psicólogo organizacional lleva a cabo en relación con el personal a su cargo
- ¿Cuáles son las características y objetivos de sus funciones al interior de la organización? Me puede dar ejemplos de las actividades que realiza con más frecuencia
 - De las funciones que usted realiza como psicólogo organizacional, ¿cuáles cree que aportan al bienestar de los trabajadores?
3. La concepción de trabajador desde las políticas de recursos humanos de la organización. (Aspecto formal)
- ¿La organización en la que usted se encuentra posee unas políticas de Recursos Humanos para el trabajo con personas? ¿Cómo describiría a los trabajadores desde el punto de vista de las políticas de Recursos Humanos de la organización?

4. La cultura organizacional respecto a cómo el trabajador percibe que es tratado (concebido) dentro de la organización. (Aspecto informal)

- ¿Cree usted que es congruente la forma como se nombran a los trabajadores en las políticas, y el trato que se les da en la organización?
- Desde su rol de trabajador de la organización, no como psicólogo, ¿siente que hay coherencia entre la manera como es nombrado y la forma en la que es tratado?