

PRESENTACIÓN

Las Organizaciones se constituyen en estructuras vitales para la Sociedad no sólo para modular las relaciones y estilos de interacción entre los individuos que las conforman, sino también para propender a establecer condiciones óptimas para viabilizar una adecuada promoción del desarrollo y bienestar del ser humano.

La Psicología Organizacional es conceptualizada como el estudio del individuo en la organización, pero comprende también el estudio de grupos grandes y pequeños. Su campo de actuación comprende la manera como las personas son reclutadas, seleccionadas y socializadas en las organizaciones; la forma como son incentivadas y castigadas; la manera en que las organizaciones están constituidas formal e informalmente, en grupos, secciones y equipos; y cómo surgen y se comportan los líderes. También tiene que ver con la manera como las organizaciones influyen sobre los sentimientos, actitudes, pensamiento y comportamiento de sus miembros.

Como disciplina, la Psicología Organizacional es una área de la Psicología Aplicada relativamente joven. En su construcción y desarrollo han contribuido otras disciplinas como la economía, la sociología, la administración, la antropología, etc., considerándose en la actualidad una disciplina emergente y de frontera.

La Psicología en el Perú luego de un periodo de gestación y paternidad de la psicología clínica comienza a responder como ciencia y profesión a las demandas sociales y tecnológicas incursionando en escenarios escolares, Psicología Educativa, en el ámbito deportivo, Psicología Deportiva, en contextos sociales, Psicología Comunitaria, en Organizaciones o Empresas, Psicología Organizacional, etc.

Al respecto la Psicología Organizacional como especialidad es relativamente nueva en nuestra realidad; responde a la necesidad de conocer el comportamiento del ser humano en las organizaciones y cómo estas organizaciones se desarrollan en función a esta relación. Al respecto las investigaciones nacionales en esta área son limitadas e incluso los desarrollos técnicos son absorbidos y presentados bajo títulos como Administración de Personal, Administración de Recursos Humanos y otros que de alguna manera restan identidad psicológica a las propuestas y constructos teóricos que son eminentemente psicológicos.

En el actual momento de cambios vertiginosos producto de la globalización, se valoriza y se considera al factor humano - a la persona - como el capital más importante de toda organización, con el cual se logrará el mayor nivel de competencia y excelencia de los servicios, estas consideraciones ameritan hablar de Talento o Potencial Humano; incluso el término «Competencia» sirve para evidenciar la fuerza de la Psicología como la disciplina que tiene la responsabilidad de dar respuesta a lo que es Dirección, Gestión y Desarrollo del Personal para lograr altos desempeños.

La Escuela de Psicología de la Universidad de San Martín de Porres en su compromiso con el desarrollo y fortalecimiento de la Psicología en el Perú, presenta esta edición de la Revista Liberabit dedicada a la Psicología Organizacional, contando con la colaboración de destacados y prestigiosos psicólogos organizacionales nacionales e internacionales que presentan novedosas propuestas y cambios de paradigmas en la concepción no sólo del objeto de estudio de la Psicología Organizacional sino también de las funciones del Psicólogo en las Organizaciones.

En tal sentido destaca la investigación del P.H.D. Fernando Arias Galicia (México) y Colaboradores, sobre el estudio del Clima Laboral y el compromiso personal hacia la organización, la intención de permanencia y el esfuerzo: evidencia provenientes del Perú.

Carolina Moll (Uruguay) en un artículo sobre el Síndrome del desocupado, presenta una propuesta y reflexiones sobre el Proceso de Evaluación y Selección de Personal en tiempos de crisis y cambios, situación común a los países latinoamericanos en especial a lo que concierne al desempleo y subempleo.

Jaime Grados (México) realiza un interesante ensayo donde fundamenta las razones por las cuales las organizaciones gigantescas van a desaparecer (al igual que los dinosaurios) dando lugar a que se constituyan organizaciones con estructuras sencillas, sin tantas cadenas de mando y gerentes.

Alvaro González, presenta un artículo reflexivo sobre la posibilidad de cambio organizacional sin el cambio de mentalidad; postula la necesidad de un cambio de mentalidad con el fin de resocializar al hombre actual para promover al nuevo hombre peruano acorde a las exigencias de una sociedad moderna.

Carlos Pulido y José Burgos presentan un trabajo donde enfatizan el aporte de los valores al desarrollo de las organizaciones; tratan de demostrar como el alineamiento cultural y la sincronía en las estrategias pueden facilitar la gestión del cambio (en todo índole de casos, inclusive el económico), cuando se utiliza la Dirección por Valores.

Arturo Solf, realiza un análisis crítico del uso del Enfoque de Competencias en las organizaciones laborales, sobre todo en la Administración de los recursos humanos. Afirma que el enfoque de las competencias individuales no constituye realmente un aporte al existir otros conceptos (conocimiento, habilidad, etc.) que tienen similar significado para identificar los recursos que poseen las personas para lograr un sentimiento exitoso.

Luis Morocho realiza una revisión del desarrollo de la Psicología Organizacional desde su nominación hasta su funcionalidad; señalando el intrusismo de las diferentes disciplinas conexas a lo que es la Dirección y Desarrollo de personal.

Luis Benites Morales
Director del Comité Editorial

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	7
INVESTIGACIONES	
EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL COMPROMISO PERSONAL HACIA LA ORGANIZACION LA INTENCION DE PERMANENCIA Y EL ESFUERZO: Evidencias provenientes del Perú <i>FERNANDO ARIAS GALICIA</i> <i>DANIEL VALERA LOZA</i> <i>ALEJANDRO LOLI PINEDA</i> <i>MARIA QUINTANA OTINIANO</i>	11
ARTÍCULOS	
¿ES POSIBLE EL CAMBIO ORGANIZACIONAL SIN CAMBIO DE MENTALIDAD? <i>ALVARO GONZÁLEZ RIESLE</i>	27
APORTE DE LOS VALORES AL DESARROLO DE LAS ORGANIZACIONES <i>CARLOS PULIDO CAVERO</i> <i>JOSE BURGOS NIÑO</i>	41
SINDROME DEL DESOCUPADO: UNA APROXIMACIÓN DESDE LA PRÁCTICA <i>CAROLINA MOLL CERIZOLA</i>	55
LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL Y LOS RETOS DEL NUEVO MILENIO <i>LUIS MOROCHO VASQUEZ</i>	63
EL ENFOQUE DE COMPETENCIAS ¿ES UTIL PARA LAS ORGANIZACIONES LABORALES? <i>ARTURO SOLF ZARATE</i>	71
ENSAYOS	
LOS DINOSAURIOS SE EXTINGUIERON, LAS ORGANIZACIONES GIGANTES SE VAN A EXTINGUIR <i>JAIME GRADOS ESPINOZA</i>	79
RESEÑAS BIBLIOGRÁFICAS	85
SUSCRIPCIÓN DE REVISTAS	89
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS DE REVISTA LIBERABIT	91