

Editorial

*Alejandro Sanín Posada*¹

DOI: 10.21772/ripo.v38n1a01

Este número de la revista es especial. Reúne trabajos de investigación en psicología del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos con enfoque positivo. Teniendo en cuenta la gran cantidad de investigación que existe de fenómenos inconvenientes en el trabajo tales como estrés, burnout, ausentismo, rotación, entre otros, quisimos contribuir al equilibrio en la balanza invitando a colegas y a amigos a compartir sus trabajos con una visión diferente. Una en la que el foco esté en entender las razones que explican fenómenos positivos como el bienestar, la confianza, la felicidad en el trabajo, la lealtad de los colaboradores y el flow, entre otros, y no en lo patológico.

En este sentido veremos en la revista el trabajo de Alda, Filipa y María José de Portugal “Diseño relacional del trabajo: conceptos y desafíos para la investigación futura” quienes nos presentan una revisión teórica actualizada sobre los elementos que se deben tener en cuenta en los diseños de trabajo que quieran realmente contribuir a la motivación y el bienestar de los trabajadores. El mundo del trabajo cambia permanentemente, por esa razón también lo hacen los criterios que debemos tener en cuenta a la hora de diseñar el trabajo.

También encontraremos el estudio de Hedy de Chile junto con varios colaboradores “¿Confiar o no Confiar?: El rol mediador de la confianza entre el trabajo en equipo y el *work engagement* ¿Confiar o no Confiar?: El rol mediador de la confianza entre el trabajo en equipo y el *work Engagement*” en el cual encuentran evidencias

1 Doctor y Magister en Psicología de las Organizaciones, del Trabajo y de los Recursos Humanos de la Universidad Jaume I de España. y Especialista en Psicología Organizacional de la Universidad de Antioquia. Director de Proyectos. Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional Cincel. E-mail: asaninp@cincel.com.co

de que la relación entre el trabajo en equipo y el vínculo afectivo positivo con el trabajo puede ser explicado completamente por el grado en que las personas confían en la organización. Hecho que indica que la confianza tiene un rol muy importante a la hora de pensar en equipos de alto desempeño con niveles altos de *Engagement* en el trabajo.

Por su parte, el trabajo de Juan Diego de Argentina “Intenciones de Renunciar al Trabajo: Propiedades Psicométricas de una Escala y Relaciones con la Percepción de Apoyo y la Identificación Organizacional” nos muestra la importancia que tienen la Percepción de Apoyo y la identificación con la organización como elementos centrales a la hora de predecir la lealtad de los colaboradores con la organización. Este estudio permite reflexionar y obtener algunas respuestas sobre una pregunta frecuente que se hacen las directivas en las organizaciones acerca de qué explica que algunos colaboradores se muestren con un alto deseo de permanencia en la organización y otros no.

Un tercer trabajo es presentado por Carlos de España e Isabella de Italia: “El impacto de la creatividad en el tecnoflow: Como afecta a las creencias de eficacia y el engagement”. Nos habla sobre un concepto relativamente reciente en la literatura de la psicología organizacional positiva, a saber, el tecnoflow. A través de su estudio nos revela el rol que este tiene como mediador de la relación entre las creencias de eficacia de las personas y los niveles de engagement que desarrollan. Un hallazgo interesante en su estudio es que la autoeficacia se relaciona significativa y positivamente con el Tecnoflow.

Más adelante encontramos el trabajo de Alejandro de Colombia, Marisa de España y Pablo de Chile: “Satisfacción con la Vida: El rol de la Felicidad en el Trabajo y la Vida”. Se trata de un estudio que muestra el rol de la felicidad en la vida como mediador de la relación entre el optimismo y la satisfacción con la vida.

Los autores nos presentan estos tres conceptos y hablan de la importancia que tiene para las organizaciones entender que la Satisfacción con la Vida de las personas no depende solo de su felicidad en el trabajo, lo que ayuda a ver que si se quiere aportar realmente a la vida de las personas, debemos evitar que el trabajo afecte el desarrollo y el bienestar de las personas en otras esferas y campos de actuación.

Finalmente Emmanuel, Vladimir y Oliver de República Dominicana nos muestran también un proceso de verificación psicométrica de una escala en su trabajo “Validación de una Escala de Interacción Trabajo-Familia. Se trabaja allí un concepto fundamental que tiene que ver con la importancia de comprender los efectos de la interacción del trabajo y la familia. Relación que si se cuida puede ser beneficiosa tanto para la

persona como para la organización.

Como se ve, se trata de trabajos hechos por investigadores de diversos países, lo que es una buena noticia, pues indica que el estudio de los fenómenos positivos en los contextos trabajo ha permeado los grupos de investigación de muchos países. Esto es favorable porque el que se trabaje también desde esta perspectiva positiva contribuye a una comprensión más holística del ser humano en el trabajo.