

TEMAS DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL PARA EVALUAR EN LOS ECAES 2005 Y 2006

Ciro Barajas, Claudia Peralta, Iván Rodríguez, Yolanda Sierra
Bogotá, D.C. 11 de junio de 2004

INTRODUCCIÓN

La Asociación Colombiana de Facultades de Psicología, ASCOFAPSI, fue designada por el ICFES (Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior) para diseñar y elaborar el ECAES (Examen de calidad académica de la educación superior) de Psicología para los años 2005- 2006. Luego, el Comité Coordinador del ECAES de Psicología, de ASCOFAPSI, decidió conformar un Grupo de Expertos en Psicología Organizacional. El Grupo tuvo la misión de proponer los temas y los contenidos que deben ser evaluados en el área y contó con un mes para cumplir este cometido. Los resultados de este trabajo se recogen en el presente artículo, que expone el punto de vista de los autores, pero que no representa la posición oficial de ASCOFAPSI, ni del ICFES.

El Grupo fue conformado por diez psicólogos que ejercemos en el área organizacional y en la docencia universitaria: Seis, de universidades ubicadas en Bogotá y cuatro, de otras ciudades, incluidas Barranquilla, Medellín y Bucaramanga; los últimos cuatro participaron virtualmente, mediante correos electrónicos. Los miembros del Grupo provienen de una lista de

expertos sugeridos por los decanos de los programas de psicología del país, reunidos en Cali a comienzos de 2004.

Se inició el trabajo reconociendo dos limitaciones evidentes: El el corto tiempo disponible para cumplir la misión y la muy escasa información disponible sobre los temas, contenidos y fuentes de las asignaturas del área organizacional vigentes en los programas de psicología de Colombia.

Esta última limitación la tratamos de atenuar de dos maneras: primero, compartiendo la información sobre los planes de estudios de las cuatro universidades bogotanas que representamos (Nacional de Colombia, La Sabana, El Bosque e Iberoamericana) y también se recibieron correos con información de la UNAB, de Bucaramanga y de la UCAN, de Medellín. -En segundo lugar, se enviaron correos electrónicos a los expertos sugeridos por los decanos de los programas de psicología del país, mencionados en el párrafo anterior, solicitándoles que nos enviaran información sobre las asignaturas y contenidos del área organizacional vigentes en sus programas. De esta última fuente, recibimos respuesta de un programa (Universidad INCCA).

Los miembros del Grupo residentes en Bogotá realizamos tres sesiones de trabajo en las que se definió el plan de temas que corresponde a los contenidos mínimos que el psicólogo debe haber adquirido en el área organizacional durante sus estudios profesionales. Se identificaron cuatro grandes áreas temáticas y se propone una ponderación o peso relativo que se debe dar a cada una de estas áreas, distinto para 2005 y para 2006. ; eEsta diferencia la proponemos con el fin de facilitar el ajuste de los programas. Cada tema fue desarrollado en cuanto a fundamentación, objetivos, contenidos y referencias. También se ofrece una lista de referencias bibliográficas a manera de ilustración del tipo de contenidos específicos que lo conforman.

ESTRUCTURA BÁSICA DE DE LOS LOS TEMAS DEL DEL ÁREA ORGANIZACIONAL

1. CONCEPCIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUO - TRABAJO

*Ponderación 2005: 15%. Ponderación
2006: 15%*

- a. Concepciones de ser humano.
- b. Teorías de las organizaciones.
- c. Función de las organizaciones. Tipos de organización.
- d. Relación de los procesos básicos en psicología con el trabajo
- e. La dinámica del conflicto como elemento definidor de la dinámica organizacional.
- f. Función de la Psicología en el mundo del Trabajo (su evolución histórica desde sus orígenes hasta la actualidad).
- g. Impacto de las nuevas formas de contratación sobre las características psicológicas relacionadas con el trabajo.

2. COMPORTAMIENTO

ORGANIZACIONAL

*Ponderación 2005: 35%. Ponderación
2006: 30%*

Estudio del comportamiento a nivel de: El individuo, los grupos y las organizaciones.

- a. Cultura organizacional.
- b. Clima organizacional.
- c. Comunicación.
- d. Cambio.
- e. Conflicto y negociación.
- f. Toma de decisiones.
- g. Poder y comportamiento político.
- h. Liderazgo.
- i. Teorías de la Motivación.
- j. Socialización.
- k. Desarrollo organizacional.

3. GESTIÓN HUMANA EN LAS ORGANIZACIONES

*Ponderación 2005: 35%, Ponderación:
35%*

- a. Medición y evaluación organizacional.
- b. Gestión por competencias.
- c. Gestión estratégica y gestión humana.
- d. Diseño y análisis de cargo.
- e. Planeación y productividad.
- f. Reclutamiento y Selección.
- g. Capacitación y desarrollo de carrera.
- h. Gestión del desempeño.
- i. Compensación: salarios y beneficios.
- j. Salud ocupacional: Estrés y riesgos psicosociales.

4. CONTEXTO Y PROYECCIONES DE LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

*Ponderación 2005: 15%. Ponderación
2006: 20%*

- a. Fuerzas que moldean el mundo del trabajo.
- b. Ética y responsabilidad social.
- c. Desarrollo humano y gestión del conocimiento.
- d. Desempleo.

- e. Sindicalismo.
- f. Psicología de los emprendedores (entrepreneurs)
- g. Nuevas formas de trabajo y trabajo informal.
- h. Gestión de la calidad y el servicio.

ELEMENTOS DE ENFOQUE

El principal aporte que puede hacer la psicología al mundo del trabajo se inicia con la conceptualización del ser humano en el trabajo. Esta relación no solo se circunscribe al escenario tradicional en el marco de una organización. Con los recientes fenómenos de flexibilización de la relación laboral, el outsourcing, el aplanamiento de las organizaciones, el trabajo independiente, el auge de las empresas unipersonales, el énfasis en las universidades del empresarismo, los altos niveles de desempleo y, de subempleo, la disminución de la población sindicalizada, las propuestas de achicamiento del Estado, el crecimiento del empleo temporal y de las organizaciones de trabajo asociado, han llevado a que el tradicional formato de trabajo tipificado en un contrato laboral a término indefinido haya disminuido sensiblemente en nuestros países. Hoy en día se aprecia un crecimiento de nuevas formas de contratación y por lo tanto de nuevas formas de relación entre un individuo y una organización. Un egresado de psicología debe estar preparado y formado para actuar en el contexto actual de estas relaciones y ya no debe ver solamente la psicología organizacional sino la relación psicología y trabajo.

Para tener una visión completa de la relación psicología y trabajo el abordaje (análisis, estudios, conceptualización, intervención, etc.) no se debe circunscribir al mundo de la producción y se debe incluir el mundo del consumo, pues existe una marcada relación entre necesidades y satisfactores.

La relación con el trabajo es una relación social y teorías como la Teoría del Campo de Kurt Lewin son fundamentales para com-

prender esta relación y luego poder actuar con elementos coherentes. La psicología social ha estudiado la manera como la conducta individual cambia cuando está influenciada por la conducta de otros y este fenómeno es inherente a la relación psicología y trabajo. Para entender factores tales como el desempeño, la comunicación, las representaciones sociales del individuo en el trabajo, el estudioso debe remitirse y apoyarse en conceptos y estudios de la psicología social.

En el análisis de la relación laboral o relación de trabajo es necesario incluir la categoría de conflicto como elemento fundamental y no puede excluirse ya que las contradicciones entre los intereses, las concepciones de los diferentes actores (Accionistas, empleados, contratistas, estado, consultores) hacen parte integrante de este sistema. Se debe incluir en la formación del Psicólogo de pregrado el concepto de conflicto (Bravermann, Motta, Morgan) y el de contradicción para poder entender la naturaleza de las organizaciones.

El psicólogo debe tener claridad acerca de cuál es su rol y a quiénes sirve al intervenir en la relación individuo-trabajo. La Psicología en el contexto laboral y del trabajo no solo optimiza rendimiento a través de las labores clásicas sino también mediante la actuación desde lo clínico, desde lo ético (claridad en el esquema de valores), desde lo educativo (formación para el trabajo). Adicionalmente, es importante concebir que la inversión en las condiciones de trabajo es tan determinante o más que la inversión en equipos y herramientas, como factor que impacta los fines de la organización.

El psicólogo debe tener una ubicación clara acerca de cuál es el sentido de las organizaciones y como ellas establecen relaciones de intercambio con los individuos y con los grupos que ellos conforman. Para ello debe conocer cuáles son los enfoques que proponen las funciones sociales de las organizaciones: Perspectiva perspectiva fi-

nanciera, perspectiva social, perspectiva antropológica, perspectiva histórica, perspectiva comercial, perspectiva operativa, perspectiva estructural, perspectiva política (Garret Morgan).

El psicólogo debe ser conciente de cuál es la inserción del trabajo en la economía de mercado y de su racionalidad, teniendo clara la relación entre crecimiento de la economía y el crecimiento de país. El psicólogo debe ser conciente del lugar que ocupa en el trabajo, en la cadena productiva. El psicólogo debe estar en capacidad de cuestionarse si realmente esta trabajando para desarrollar su potencial humano articulado al desarrollo de la organización o esta realizando actividades puntuales enmarcadas dentro de procesos tradicionales.

El psicólogo debe estar en capacidad de diferenciar su ejercicio y su quehacer del de otras disciplinas y profesiones, planteando con claridad cuál es su aporte concreto al entendimiento y a la dinámica de la relación individuo-grupo-empresa-entorno-trabajo.

Temas tradicionalmente vistos como procesos básicos en la psicología están siendo en la actualidad demandados o propuestos como vías de entendimiento o de intervención en la relación factor humano-trabajo, bien sea en el contexto interno de una organización o por fuera de ella. Temas recientes como el aprendizaje organizacional, la gestión del conocimiento, la gestión de competencias, o temas tradicionales como la motivación para el trabajo, la comunicación, la dinámica de los grupos pequeños, etc. son aportes que la psicología puede y debe estar en capacidad de hacer para entender e intervenir en el mundo del trabajo.

ÁREA 1: CONCEPCIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUO - TRABAJO

OBJETIVO:

El psicólogo colombiano debe estar en capacidad de ubicar conceptualmente la re-

lación entre un individuo y su relación con el trabajo con el fin de tener claridad al diseñar estrategias de diagnóstico, análisis e intervención en dicha relación desde la psicología como disciplina y como profesión.

CONTENIDOS TEMÁTICOS

- Concepciones de ser humano.
- Teorías organizacionales.
- Función de las organizaciones.
- Relación de los procesos básicos en Psicología con el trabajo.
- La dinámica del conflicto como elemento definidor de la dinámica organizacional.
- Función de la Psicología en el mundo del Trabajo (su evolución histórica desde sus orígenes hasta la actualidad).
- Impacto de las nuevas formas de contratación sobre las características psicológicas relacionadas con el trabajo.

BIBLIOGRAFIA

- Argyris, C y Schön, D.A. (1978). *Organizational Learning*. Massachusetts: Adison-Wesley, Reading.
- Cane, Sh. (1998). *Como triunfar a través de las personas*. Bogotá: McGraw-Hill.
- Dávila, C (2001). *Teorías Organizacionales*. Bogotá: Editorial McGraw- Hill.
- Edvinson, L. y Malone, M. (1998). *El capital intelectual*. Bogotá: Norma.
- Gutman, E. El (?) (?) *Talento como solución*. Editorial McGraw Hill
- Marx, K K. *El Capital*.
- Max-Neeff, M. (1986). *El desarrollo a escala humana*. Cepaur Fundación DAG HAMMARSKJOLD.
- Morgan, G. (1996). *Imágenes de la organización*. México: Alfaomega.
- Motta, P.R. (1994). *La ciencia y el arte de ser dirigente*. Bogotá: Tercer Mundo.
- Muchinsky (2001). *Psicología Industrial* Editorial Prentice Hall.
- Nonaka, I. Y Takeuchi (1999). *La organización creadora de conocimiento*. Mexico: Oxford University Press.

- Riechheld, F. (1996). *El efecto de la lealtad*. Bogotá: Norma.
- Sen, A. (1998). Capital Humano y Capacidad Humana. En: *Cuadernos de Economía*. No: 29.
- Ulrich, D. (1999). *Recursos Humanos Champion*. Madrid: Ed. Granica.

ÁREA 2: COMPORTAMIENTO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES: INDIVIDUO, GRUPO, ORGANIZACIÓN

El estudio del comportamiento organizacional implica el estudio del individuo, el grupo y la organización, que desde un enfoque interdisciplinario y a partir de principios, teorías, modelos y métodos, permite comprender el comportamiento del individuo, en constante interacción con el medio que lo rodea.

Autores como Robbins (2001), definen el comportamiento organizacional como un campo de estudio que investiga las repercusiones que los individuos, grupos y estructuras producen en el comportamiento, con el fin de aplicar estos conocimientos al mejoramiento de la eficacia de la organización, así como de la calidad de vida de quienes las conforman. Otros autores como Hudgetts y Altman (1996), se refieren al comportamiento en las organizaciones, como una disciplina académica que se ocupa de describir, entender, predecir y controlar el comportamiento humano, dentro de los ambientes de trabajo.

Considerando lo amplio del concepto en sí mismo, para poder entender el comportamiento del individuo y el de los grupos, el psicólogo deberá contar con un amplio conocimiento de las diferentes disciplinas que aportan a su estudio y comprensión, tales como la psicología, que como ciencia básica, proporciona los elementos para enten-

der las diferencias individuales, el aprendizaje, la personalidad y la motivación entre otros, así como la formación en elementos conceptuales y científicos, para poder investigar los aspectos que afectan el desempeño, la satisfacción en el trabajo, la eficacia y los procesos de toma de decisiones, asociados a la productividad y efectividad organizacional.

Otro campo de estudio que aporta a la comprensión del comportamiento del individuo y los grupos en las organizaciones, es la sociología, en la cual el Psicólogo se apoyará para entender los sistemas sociales, la cultura, la dinámica de los grupos, las relaciones de poder, los estilos de dirección y la estructura organizacional. Como vínculo entre los dos anteriores y retomando aspectos de las ciencias básicas, la psicología social suma conceptos de la psicología y la sociología para entender la influencia de los grupos en los procesos organizacionales, así como de la medición de actitudes y comportamiento en general.

La antropología por su parte, desde una concepción más macro, hace su aporte a partir del conocimiento de los grupos humanos y sus actividades, lo que amplía la comprensión del comportamiento en los contextos organizacionales, relacionados con las culturas, las actitudes y los valores fundamentales.

OBJETIVO

Que los psicólogos cuenten con una visión amplia del campo aplicado de la Psicología a las organizaciones, a partir de la comprensión y el análisis de la estructura y los procesos de interacción que se generan a partir de ésta, así como la incidencia de estas variables en el comportamiento, tanto individual como grupal de quienes hacen parte activa de ellas.

ESTRUCTURA TEMÁTICA

TEMA	OBJETIVO ESPECÍFICO	BIBLIOGRAFIA BASICA
Fundamentos del Comportamiento Organizacional	Definir la importancia del "Comportamiento Organizacional" y el aporte de las diferentes disciplinas, para comprender las unidades de análisis correspondientes.	Spector Paul, "Psicología Industrial y Organizacional", Capítulo I, Introducción, Manual Moderno, 2da. Edición, 2002, Bogotá
Diferencias individuales, variables demográficas, aptitudes y habilidades y procesos de toma de decisiones.	Aplicar el estudio de las diferencias individuales al estudio del comportamiento organizacional para ampliar el reconocimiento sobre su importancia en el desarrollo del individuo y el desarrollo de la organización.	Gibson, Ivancevich y Donnelly, "Las Organizaciones", El comportamiento y las diferencias Individuales, Cap. 3, McGraw Hill, 2001
Teorías y estudios motivacionales	Identificar las teorías de la motivación y hallar las diferencias entre las teorías de contenido y las de proceso, desde un enfoque crítico y de aplicación a los contextos organizacionales.	Gibson, Ivancevich y Donnelly, "Las Organizaciones", Teorías de Contenido y Teorías de Proceso, Cap. 5 y 6, McGraw Hill, Bogotá, 2001
Diseño macro y micro de la Organización Aspectos Situacionales en el diseño de la organización	Determinar la importancia del diseño de la estructura de la organización y su influencia en el comportamiento de los individuos.	Gibson, Ivancevich y Donnelly, "Las Organizaciones", Diseño micro de la organización, McGraw Hill, 2001
Interacción Individuo, Grupo y Organización Cultura organizacional Clima organizacional	Identificar los aspectos que conforman la cultura organizacional y relacionar su influencia en el comportamiento de los grupos. Establecer la distinción conceptual entre clima y cultura e identificar los factores que influyen en la percepción del individuo sobre su entorno.	Davis K, & Newstrom J. "Comportamiento Humano en el Trabajo", Sistemas Sociales y Cultura Organizacional, McGraw Hill, 8ª. Edición, 1996
Comunicación: · Individual · Grupal · Organizacional	Definir el término de "comunicación" y describir los elementos que influyen en su efectividad en los procesos organizacionales.	Davis y Newstrom, "Comportamiento Humano en el Trabajo" McGraw Hill, 1991
Liderazgo	Comprender el concepto de liderazgo, aplicarlo a los contextos organizacionales, analizar críticamente las teorías que se aproximan a su explicación y establecer una relación entre el liderazgo, la estructura de la organización y la cultura organizacional.	Gordon, J. "Comportamiento Organizacional" El Liderazgo efectivo, Cap. 8 Prentice Hall, 1997
Resolución de conflictos y Negociación	Ampliar el concepto de conflicto organizacional e identificar estrategias para su resolución y manejo.	Gibson, Ivancevich y Donnelly, "Las Organizaciones", El comportamiento intergrupar y el manejo de conflictos, Cap. 9, Addison Wesley, 1996
Cambio y desarrollo organizacional	Comprender el concepto de desarrollo y cambio e identificar las diferentes estrategias para el manejo del mismo en los contextos organizacionales.	Stephen P. Robbins, Comportamiento organizacional: Teoría y práctica, Nove-na edición 2002, Prentice Hall

BIBLIOGRAFIA

- Adrian Furnham, "Psicología Organizacional", *el Comportamiento del Individuo en las Organizaciones*, Editorial Oxford, México, 2001.
- David A. Kolg, y otros (1974)., *Psicología de las organizaciones : problemas contemporáneos*, (páginas 18-34).
- Eduardo Soto (2001)., *Comportamiento Organizacional*, Thompson Learning, 2001
- Fred Luthans, Robert Kreitner (1995)., *Modificación de la conducta organizacional*. Octava edición 1995, Capítulo 7 y 10.
- Keith Davis, John W. Newstrom (1.996)., *Comportamiento Humano en el Trabajo*. , McGraw Hill., 1996
- Hodgetts, Altman S. (1.991)., *Comportamiento en las Organizaciones*, McGraw Hill, 1991
- James L Gibson, John M., Ivancevich, James Donnelly, Jr. (2.001)., *Las Organizaciones, Comportamiento, Estructura y Procesos*, McGraw Hill, 2001.
- Judith A. Gordon (1999)., *Comportamiento Organizacional*, Prentice Hall Hispanoamericana., 1999.
- Paul M. Muchinsky (2000)., *Psicología Aplicada al Trabajo*, Paraninfo, Thompson Learning, España, 2000.
- Paul Spector. (2002)., *Psicología Industrial y Organizacional*, Manual Moderno, 2da. Edición, 2002, Bogotá
- Richard Daft. (1992)., *Organizaciones, el comportamiento del individuo y de los grupos humanos*. Primer edición 1992. Primeros avances en el diseño de puestos (páginas 230-250).
- Rocart Andreu, Valor J.(1997)., *La organización en la era de la información : Aprendizaje, innovación y cambio*. 1997, Capítulo IX (páginas 195 a 219).
- Rudolph F. Verderber. , *Comunicación Oral Efectiva*, Thompson Learning, 11ª. Edición,

Stephen P. Robbins (2002), *Comportamiento organizacional : Teoría y práctica*. Novena edición, Prentice Hall., 2002

ÁREA 3. GESTIÓN HUMANA EN EN LAS LAS ORGANIZACIONES

OBEJTIVO

En su formación profesional el psicólogo debe tener un marco conceptual sobre la manera como se relacionan las diferentes funciones o subsistemas de la gestión humana entre sí; así como también sobre el impacto de la calidad del manejo de estos temas en la motivación y el comportamiento de las personas y los grupos en su trabajo.

Con éste módulo se busca que los psicólogos colombianos estén preparados para dar respuesta a todo lo que las empresas y el mundo del trabajo esperan del desempeño de un psicólogo en la coyuntura económica actual. Es decir, se identifican las competencias, prácticas que debe poseer el psicólogo para contribuir a la productividad y los resultados de la compañía y de la sociedad, al tiempo que mantiene un equilibrio con los aspectos humanos e interpersonales del trabajo y encuadra su actuar en la naturaleza específica de cada organización y su cultura organizacional.

La psicología organizacional es la aplicación de la psicología a la organización, en todos sus aspectos desde lo humano hasta lo productivo. Es el talento humano quien hace que la organización aprenda y sea competente; el psicólogo trae todo su saber a la empresa, lo aplica en una serie de procesos vitales para la misma, contribuye a que la gente sea mas idónea, a que haga parte de la empresa, a que esté motivada, a que su clima laboral sea el mas adecuado, a evaluarla y buscar su desarrollo, a que el momento de su retiro sea el menos traumático y orienta para que las decisiones de la empresa siempre sean las mas adecuadas en cuanto a su talento humano.

Finalmente, se espera que los psicólogos tengan las competencias básicas para aplicar en cada una de las funciones de gestión humana en la organización, con sentido práctico, su bagaje en técnicas de medición y evaluación y particularmente los principios de confiabilidad, validez y equidad.

Lista de Temas:

- a. Medición y evaluación organizacional
- b. Gestión por competencias
- c. Gestión estratégica y gestión humana
- d. Diseño y análisis de cargo
- e. Planeación y productividad
- f. Reclutamiento y Selección
- g. Capacitación y desarrollo de carrera
- h. Gestión del desempeño
- i. Compensación: salarios y beneficios
- j. Salud ocupacional: Estrés y riesgos psicosociales

BIBLIOGRAFÍA

- Muchinsky, P. (2002). *Psicología Aplicada al trabajo*. México: Thompson Editores.
- Pereda, S. Y y Berrocal, F. (2001). *Gestión de Recursos Humanos por competencias*. Madrid : Editorial centros de estudios Ramón Areces, S.A.
- Grados, J. (2000). *Centros de evaluación*. México: Manual Moderno.
- Dessler, G. (2001). *Administración de Personal*. México: Pearson Educación.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Bogotá, D.C.: Mc Graw Hill.
- Luthans, Fred y Kreitner. (1979). *Modificación de la conducta organizacional*. México: , Trillas, 1979.

**ÁREA 4: CONTEXTO Y Y
PROYECCIONES DE LA PSICOLOGÍA DE
LAS ORGANIZACIONES Y DEL TRABAJO.**

Se espera que los psicólogos colombianos estén en capacidad de:

Analizar de manera crítica las ideologías y los modelos económicos pre-

sentes en el mundo actual y cómo éstas afectan los procesos de las organizaciones en relación con las personas y su realidad frente al mundo laboral.

Analizar el papel de la psicología en los procesos de responsabilidad social y ética que deben tener las organizaciones colombianas en la actualidad.

Describir y analizar las implicaciones psicológicas y sociales que tiene en las personas la situación de desempleo, así como las formas de afrontar y desarrollar nuevas estrategias para superar o dar respuesta a esta situación.

Describir la naturaleza, el contenido y las tendencias en la transformación de los modos de actuar y las acciones de los sindicatos y relacionarlos con el impacto que tienen en las relaciones de poder, los acuerdos, convenios, costumbres que se traducen en nuevas formas de actuación de los sindicatos y nuevas formas de relación laboral.

Describir las distintas dimensiones que adquiere el mundo del trabajo dentro de los modelos económicos contemporáneos. Analizar las implicaciones que tienen las nuevas formas de trabajo informal, la incorporación de la mujer al mundo laboral, la subproletarización del trabajo en el trabajo parcial, subcontratado temporal, etc.

Analizar desde la psicología los procesos psicológicos y psicosociales vigentes en las personas emprendedoras (Quiénes inician nuevos negocios por cuenta propia). Describir perfiles y experiencias de los creadores de empresas y definir estrategias para el desarrollo de la capacidad emprendedora.

LISTA DE TEMAS

- a. Fuerzas que moldean el mundo del trabajo
- b. Ética y responsabilidad social
- c. Desarrollo humano y gestión del conocimiento

- d. Desempleo
- e. Sindicalismo
- f. Psicología de los emprendedores (entrepreneurs)
- g. Nuevas formas de trabajo y trabajo informal
- h. Gestión de la calidad y el servicio

BIBLIOGRAFÍA

- Trabajo globalización e inequidades. *Revista NÓMADAS*. Universidad Central-Compensar. Bogotá. Abril de 2000. N° 12.
- Arango, Luz Gabriela. & López, Carmen Marina. Compiladoras. (1999) Globalización, apertura económica y relaciones industriales en América Latina. *Facultad de ciencias humanas. UN Colección CES*.
- Davis Keith & Newstrom John. (1991) Comportamiento humano en el trabajo. Comportamiento organizacional. Capítulo 18. *Trabajo con los sindicatos*. McGraw Hill.
- Hellriegel, Slocum & Woodman. (1999). *Comportamiento organizacional*. 8ª ed. Thomson. *Soluciones- eEmpresariales*. En casi todos los capítulos trae incorporado el tema de ética en la práctica.
- Villar, E. (1998). *Proyección social de la empresa. Reflexiones e interrogantes*. Bogotá. Fundación social. Serie Documentos.
- Savater, F. (1998). *La dimensión ética de la empresa*. Bogotá: Siglo del hombre editores. Fundación social.
- Santos, B. (1998). *De la mano de Alicia. Lo social y lo público en la postmodernidad*. Bogotá: Siglo del hombre editores. Ediciones Uniandes.
- Peiró, J. M., Prieto, F. (directores) *Tratado de Psicología del trabajo. Volumen II: Aspectos psicosociales del trabajo*. Madrid: Síntesis.
- Lozano, J. (1999) *Ética y empresa*. Madrid: Trotta.
- Mantilla, F. & Tinoco, M. (2001). La perspectiva histórico-cultural en la comprensión de las organizaciones. En: *Revista Debates en Psicología*.—Facultad de Psicología. Universidad Javeriana. No. 4.
- Le Moüel, J. (1992). *Crítica de la eficacia ética. Verdad y utopía de un mito contemporáneo*. Barcelona: Paidós.
- Fukuyama, F. (2000). *Confianza. Las virtudes sociales y la capacidad de generar prosperidad*. Madrid: Atlántida.
- Etkin, J. & Schvarstein, L. (1989). *Identidad de las Organizaciones: Invarianza y Cambio*. Buenos Aires: Paidós.
- Drucker, P. (1994). *La sociedad postcapitalista*. Bogotá: Norma.
- Cortina, A. (2000). *Ética de la empresa*. Madrid: Trotta
- Cortina, A. (1998). *Democracia participativa y sociedad civil. Una ética empresarial*. Bogotá: Fundación social. Serie Conversatorios.
- Castells, M. (1997). *La era de la información. Economía, sociedad y cultura*. Madrid: Alianza editorial.
- Bustamante, S. (1998). Los empresarios y el desarrollo de la sociedad. En: *Cuadernos de administración*. Departamento de Administración. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Bogotá: Universidad Javeriana. No. 20.
- Beck, U. (1998). *Qué es la globalización? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización*. Buenos Aires: Paidós.
- Yarce, Jorge. (2000). *Los valores son una ventaja competitiva: como aprender a practicarlos personalmente ; como construir una organización basada en valores*. Bogotá: Instituto Latinoamericano de Liderazgo.