

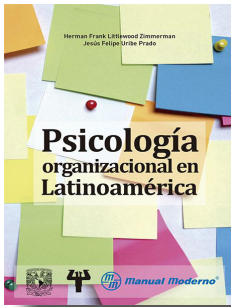


Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons  
Atribución 4.0 Internacional (BY-NC-ND)

## ¿QUÉ SABEMOS ACERCA DE LA INVESTIGACIÓN LATINOAMERICANA EN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL?

WHAT DO WE KNOW ABOUT LATIN AMERICAN RESEARCH  
IN ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY?

*Tomás Caycho-Rodríguez*  
Universidad Privada del Norte, Lima, Perú



**Littlewood, H. F. y Uribe, L. F. (Eds.). (2018).**  
*Psicología organizacional en Latinoamérica.*  
México: Manual Moderno.  
**ISBN 978-607-448-709-1, págs. 352**

Han aparecido en libro, y con el título de *Psicología Organizacional en Latinoamérica*, un conjunto de investigaciones compiladas por Herman Frank Littlewood Zimmerman y Jesús Felipe Uribe Prado sobre esta importante área de la psicología. La edición corresponde a Manual Moderno, y se convierte en una referencia obligada para cualquier investigador de la psicología organizacional. Forman el libro 19 estudios, entre empíricos y revisiones, escritos por 35 investigadores de diversos países latinoamericanos.

El primer capítulo, escrito por Luis Fernando Arias Galicia, brinda un panorama acerca del uso de las pruebas psicométricas en México. Específicamente se hace referencia al inadecuado manejo que se tiene de los instrumentos en el ámbito de la selección de personal. El contenido de este capítulo parece no solo ser útil en México sino en otros países, como el Perú, donde no encontramos una adecuada regulación para la identificación y uso de esta clase de instrumentos. Arias Galicia termina el capítulo

brindando sugerencia para un adecuado análisis de la validez, confiabilidad y estandarización de los instrumentos psicométricos, así como de otras técnicas como la entrevista. En el segundo capítulo, Héctor Macías Díaz, analiza el proceso de capacitación y brinda un conjunto de sugerencias para hacerlo más efectivo y se convierte así, en una estrategia importante de las organizaciones. El capítulo tres, de Sergio Madero Gómez, analiza el sistema de compensaciones como parte fundamental del esquema de pagos de las empresas. Específicamente, se analiza el diseño de las compensaciones desde una perspectiva estratégica, su papel como factor de atracción y retención de los trabajadores, así como los diferentes sistemas de incentivos que existen.

En el cuarto capítulo, Ignacio Mendoza Martínez, describe y analiza en profundidad la teoría de liderazgo transformacional. Adicionalmente, se presenta la adaptación del *Multifactor Leadership Questionnaire* y los resultados de un estudio descriptivo sobre el liderazgo transformacional en México. En sintonía con lo anterior, el quinto capítulo de Carlos Andújar y Mónica Pérez, presenta una propuesta para el desarrollo de líderes emocionalmente inteligentes, la cual se basa en una perspectiva estratégica y un enfoque de desarrollo organizacional basado en el cambio cultural. Victoria Barrón Cruz y colaboradores, en el capítulo 6, brindan los resultados de un estudio que tiene como objetivo identificar y describir las competencias de comunicación

intercultural de trabajadores chinos y mexicanos. Para esto, los autores parten de un riguroso análisis teórico sobre este tipo de competencias. El estudio concluye que competencias como, dominio de un segundo idioma, habilidades interpersonales, empatía cultural, efectividad en el equipo e incertidumbre cultural; resultan las más importantes en este contexto. El capítulo 7, cuya autoría corresponde a Arturo Juárez García, tiene como objetivo realizar un repaso general del desarrollo de las investigaciones centradas en los factores psicosociales en México. A partir de ello, el autor propone un modelo conceptual y taxonómico sobre el tema.

El estrés como un antecedente del desgaste ocupacional, y sus relaciones con la salud y el bienestar ocupacional es el tema central del capítulo 8, de Carmen Camacho Cristiá. El capítulo 9, de Jesús Felipe Uribe y colaboradores, analiza también el problema del estrés y su relación con los estilos de afrontamiento. En este sentido, los autores realizaron dos estudios, a partir de los cuales, se creó un instrumento para medir los estilos de afrontamiento a partir de 171 pares de frases. Se propone aquí, que existen cuatro estilos de afrontamiento: 1) desesperanza cognitiva, 2) evitación conductual, 3) solución real cognitiva y 4) conductas de acción y control. Siguiendo con la línea psicométrica, Leonor Delgadillo y colaboradores, diseñan un instrumento para medir la violencia laboral, denominado Evila-AD, conformado por 37

ítems, los cuales se agrupan en cinco dimensiones (violencia sexual, hostilidad-desvalorización, coerción-discriminación, estabilidad laboral y desarrollo laboral). Aquí, si bien se saluda la iniciativa, parece existir una serie de limitaciones derivadas de la evaluación de la estructura del instrumento, ya que se utilizan procedimientos como componentes principales y rotación varimax que son totalmente inadecuados para la determinación de la estructura factorial de un instrumento de medida.

A partir de aquí encontramos capítulos referidos a problemas no tradicionales en la investigación organizacional en Latinoamérica. Así, el *mobbing* es el tema del capítulo 11 escrito por Mara Trujillo y colaboradores. Los autores presentan los resultados de un estudio descriptivo, donde las principales conclusiones señalan que las mujeres reportan más casos de *mobbing* y que, una empresa con estructura de trabajo débil con políticas internas frágiles fomentan la aparición de este problema. Alicia Omar, en el capítulo 12, analiza el tema de justicia organizacional, su importancia, tipos, instrumentos de medición, su relación con variables personales y contextuales así como los mecanismos de desarrollo. La autora combina lo reportado por la literatura internacional y sus propios aportes científicos. En el capítulo 13, Norma Betanzos y colaboradores, revisan los diferentes modelos teóricos sobre el compromiso organizacional y su importancia en la productividad, así como

su estudio en el contexto mexicano. Esto le permite proponer un modelo teórico que tome en consideración las características particulares del trabajador mexicano. Juan Diego Vaamonde analiza el sexismo en el trabajo, enfatizando el modelo de Peter Glick y Susan Fiske. Asimismo, propone estrategias de prevención y tratamiento del sexismo en el contexto organizacional de los países latinoamericanos. El cinismo organizacional es un problema analizado en el capítulo 15 escrito por Solana Salessi. La autora analiza conceptualmente el cinismo en las organizaciones, así como sus relaciones empíricas con otros constructos, dando énfasis en los aportes latinoamericanos. El capítulo 16 de Littlewood se centra en el análisis conceptual y empírico de la renuncia psicológica. Para esto, el autor no se basa solo en lo publicado en artículos de investigación, sino también en tesis y actas de congresos.

Fany Eisenberg, en el capítulo 17 propone un método de diagnóstico estructural organizacional basado en la teoría general de sistemas y la teoría de sistemas sociales. Este método se basa en seis reglas: jerarquía, límites, alianzas, triangulaciones, territorio y geografía. Imke Hindrichs y colaboradores, en el capítulo 18, analizan histórica y epistemológicamente el concepto de *empowerment* en diferentes niveles y contextos. En base a esto, los autores debaten las intervenciones de *empowerment* desde la mirada de la psicología social organizacional, aplicada al contexto latinoamericano. Finalmente, Fernando Toro, analiza

el papel central de la coherencia en la adecuada gestión del clima y cambio organizacional.

Este es un libro que llena un vacío en la literatura latinoamericana sobre la psicología organizacional. Sin embargo, esta obra debe ser no solo de interés de los psicólogos, sino también de los

administradores y otros profesionales afines, quienes encontrarán en el libro, elementos importantes para su actividad. No es descabellado pensar en una traducción al inglés de esta obra que haga accesible también su contenido a los lectores que no son hispanoparlantes.