



# Psicología organizacional en Arequipa: Pasado, presente y problemas

## Organizational Psychology in Arequipa: Past, present and troubles

Walter L. Arias Gallegos<sup>1</sup> 

### Resumen

En este artículo, analizaremos el desarrollo de la psicología organizacional en la ciudad de Arequipa (Perú), desde sus aspectos formativos y sus respectivas aplicaciones, hasta la productividad académica y las líneas de investigación que se han fortalecido en los últimos años. Primero, revisaremos brevemente la historia de la psicología organizacional de forma global y a nivel nacional, para luego centrarnos en los avances registrados en Arequipa, a partir de los artículos de investigación publicados en revistas locales, nacionales e internacionales. Se finaliza con el análisis de los problemas que debe afrontar la psicología organizacional en Arequipa para cimentarse como una disciplina con solvencia académica.

**Palabras clave:** psicología organizacional, historia de la psicología, Arequipa.

### Abstract

In this paper, we analyze the development of organizational psychology in Arequipa City (Peru), from the first teaching issues and applications to the academic productivity and its research trends, which have been strengthened in the last years. First, we briefly review the history of organizational psychology in the world including Peru, so then we are going to focus in the registered advances in Arequipa City, considering the research articles published in different journals of psychology. We finish with a review of the challenges that organizational psychology must face in Arequipa City, in order to gain its academic consolidation, as subdiscipline of the psychological science.

**Key words:** organizational psychology, history of psychology, Arequipa.

### LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL COMO RAMA DE LA PSICOLOGÍA

La psicología científica surge en 1879 cuando Wilhelm Wundt (1832-1920) funda el primer laboratorio de psicología experimental en la Universidad de Leipzig (Hothersall, 1997); pero tal y como la concibió el maestro alemán, la psicología debía ser una ciencia experimental o de laboratorio, es decir, una ciencia pura (Wundt, 1931). Irónicamente, serían sus discípulos quienes, contraviniendo los ideales de Wundt, darían inicio a varias ramas de la psicología aplicada. Lightner Witmer (1867-1956), por ejemplo, es considerado el fundador de la psicología clínica al crear un centro de atención psicológica (Bernstein & Nietzel, 1995), aunque atendió más problemas de índole escolar de los niños que fueron evaluados mentalmente mediante métodos experimentales (Witmer, 1902). Granville Stanley Hall (1846-1924) es considerado como el fundador de la psicología evolutiva, por sus

<sup>1</sup>Universidad Católica San Pablo, Arequipa, Perú.  
ORCID: 0000-0002-4183-5093

estudios sobre la adolescencia (Hall, 1917) y James McKeen Cattell (1860-1944) fundó la psicometría como campo de estudio y disciplina orientada a la creación de pruebas psicológicas (Woodworth, 1914).

Otro de los discípulos de Wundt, fue quien fundó la psicología industrial como campo de estudio aplicado en la psicología. Nos referimos a Hugo Münsterberg (1863-1916), quien publicó en 1913 un texto titulado *Psychology and industrial efficiency* (*Psicología y eficiencia industrial*), en el que exponía las bondades de la aplicación de los principios psicológicos en los contextos laborales con la finalidad de potenciar la productividad de los trabajadores (Münsterberg, 1913). Un poco más tarde, en 1936, se crea dentro de la *American Psychological Association* (APA), la Asociación Americana de Psicología Aplicada que en 1945 dio origen a la división 14 que está dedicada a la psicología organizacional. Primero se llamó División de Psicología de los Negocios Industriales y en 1962 pasó a llamarse División de Psicología Industrial, para en 1973 asumir la denominación de División de Psicología Industrial y Organizacional y finalmente fue incorporada en 1982 como Sociedad de Psicología Industrial y Organizacional.

Hay que señalar que en Europa también hubo avances con respecto a la institucionalización de la psicología organizacional. En Inglaterra, por ejemplo, Walter Scott (1869-1955) publicó en 1911 *Increasing human efficiency in business* (Scott, 1911), aunque se dedicaría más a la psicología publicitaria, y en 1920 Charles Myers (1873-1946) publicó *Mind and work*, obra destinada a analizar los factores psicológicos implicados en el trabajo y los negocios (Myers, 1920). Cabe señalar que Myers participó en la fundación de la Sociedad Británica de Psicología en 1901 y fue director de la revista *British Journal of Psychology* entre 1914 y 1924; además, en 1922 estableció en Londres el Instituto de Psicología Industrial (Myers, 1937). En Francia, Henri Piéron (1881-1964) funda el Instituto Nacional de Orientación Profesional en 1928 y animó diversos estudios experimentales sobre la eficiencia mental y la fatiga en el trabajo (Piéron, 1929). Mientras que en España, durante las primeras décadas del siglo XX se estableció en Barcelona un núcleo de investigadores en torno a Augusto Pi Sunyer (1879-1965) con interés en la psicotecnia que implicó la

valoración psicológica de profesionales aspirantes a puestos laborales en diversos sectores, en tanto que en Madrid se funda en 1928 el Comité Nacional de Organización Científica del Trabajo que publicó la *Revista de Organización Científica* que fue impulsada por José Mallart (1897-1989), quien habría tenido contacto cercano con Eduard Claparède (1873-1940) (Carpintero, 1994). Precisamente, Claparède fundaría en 1919 la Asociación Internacional de Psicotecnia, la cual se denominó desde 1955 Asociación Internacional de Psicología Aplicada, y tendría como uno de sus principales focos de atención a la psicología industrial.

En América Latina, el cubano-español Emilio Mira y López (1896-1964) se estableció en 1940 en Brasil fundando el Instituto de Selección y Orientación Profesional en Río de Janeiro y editando la revista *Arquivos Brasileiros de Psicotecnia* desde 1959 (Alarcón, 2002). La obra de Mira y López sentó un importante precedente para la psicología organizacional en Latinoamérica sobre la base de la investigación experimental y psicotécnica, de modo que, a la fecha, Brasil, Colombia y Chile son los países que exhiben un mayor desarrollo en esta rama de la psicología. En Perú, la psicología organizacional no se desarrolló formalmente hasta después de la primera mitad del siglo XX, cuando se crea la carrera de psicología en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos; pero ya desde principios del siglo XX, el crecimiento económico del país como consecuencia de la industrialización obligó a poner mayor énfasis en la preparación profesional y el desarrollo de ciertas competencias laborales (Orbegoso, 2017). Además, el crecimiento de la clase obrera puso en discusión diversas exigencias laborales como la higiene y seguridad de los trabajadores, el trabajo de las mujeres, la jornada laboral de 8 horas, la indemnización por accidentes de trabajo, etc., todo lo cual derivó en una lenta modernización del sector (Orbegoso, 2018).

Así, para 1945, Pastor Carranza y Santiago Valdizán publicaron un opúsculo titulado *Efectiva profilaxia en los accidentes de trabajo*, que podría considerarse como la primera investigación en el campo organizacional en el Perú (Alarcón, 2000), pero ya desde 1926 se realizaban evaluaciones psicotécnicas a los conductores, las cuales requirieron la aplicación

de técnicas psicológicas de selección profesional (Arias, 2011c). Sin embargo, aunque se empiezan a realizar diversas investigaciones en psicología organizacional para mediados de los '70 (Alarcón et al., 1975), el énfasis en este campo estuvo más puesto en el ámbito profesional que en el investigativo (Orbegoso, 2019). En ese sentido, un psicólogo peruano que fortaleció la psicología organizacional y que desarrolló investigaciones de forma sistemática en el país, fue Federico León, profesional graduado de la Pontificia Universidad Católica del Perú que hizo sus estudios de Maestría en Psicología Industrial en la Universidad de Detroit y su Doctorado en Psicología Organizacional en la Universidad de Maryland (Caycho, 2012).

Los estudios de León se centraron inicialmente en la satisfacción laboral (León & Sepúlveda, 1979), la motivación laboral (León, 1979a, 1981, 1986) y la supervisión en el trabajo (León, 1980), entre otras temáticas organizacionales (León, 1979b; León & Pejerrey, 1980; León & Salas, 1984). Sus trabajos se publicaron en revistas de gran prestigio académico como la *Revista Latinoamericana de Psicología*, la *Revista Interamericana de Psicología*, *Journal of Applied Psychology*, *Organizational Behavior and Human Performance* o *The Industrial-Organizational Psychologist*. Más recientemente, ha investigado la empleabilidad, el ausentismo laboral y la cultura organizacional (León & Burga-León, 2019; León et al., 2019), manteniendo la vigencia de su interés y productividad en la psicología organizacional.

Otro psicólogo peruano radicado en el extranjero, y que también está orientado por la psicología organizacional, es Eduardo Salas, quien ha investigado varios temas relativos a la calidad de vida laboral y el impacto de la tecnología en los recursos humanos (Salas, 1986; León & Salas, 1984). En fechas más recientes ha publicado numerosos artículos sobre trabajo en equipo y equipos de trabajo en ciencias médicas, en revistas especializadas de alto impacto (Benishek et al., 2014; Feitosa et al., 2020; Lacerenza et al., 2018; Salas et al., 2018). Debe destacarse que Eduardo Salas es past president de la Sociedad de Psicología Industrial/Organizacional y ha recibido importantes premios como el *Lifetime Achievement Award* de la Sociedad de Administración de Recursos

Humanos el 2012, *Award for Lifetime Achievement* por sus estudios en entrenamiento de equipos de trabajo y el *Award for Outstanding Lifetime Contributions to Psychology* de la APA el 2016.

También podemos mencionar a Arturo Solf, profesor en la Universidad de Lima, que ha publicado varios trabajos de revisión sobre temas organizacionales tales como aprendizaje organizacional, productividad laboral y aburrimiento en el trabajo (Solf, 2014, 2017, 2018); o a Mario Tueros quien fue el representante de Perú ante la Organización Internacional del Trabajo y publicó varios trabajos sobre emprendimiento, entre otras temáticas (Tueros, 2007; Tueros et al., 2009). Tampoco podemos dejar de mencionar a Manuel Fernández, profesor de la Universidad San Martín de Porres, que ha investigado el síndrome de burnout y diversos factores de riesgo psicosocial en profesores capitalinos (Fernández, 2002a, 2002b, 2008, 2010) así como las propiedades psicométricas del Inventario de Burnout de Maslach (Fernández & Merino, 2014, 2016; Fernández et al., 2015); ni mucho menos a Alejandro Loli Pineda, profesor de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, que ha investigado el compromiso organizacional, la calidad de vida laboral, la satisfacción laboral, el emprendimiento y el contrato psicológico (Loli, 2006, 2008; Loli et al., 2018; Loli et al., 2016; Loli et al., 2010; Loli et al., 2017).

Un hecho relevante para la psicología organizacional en el Perú, es que en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, se creó el 2014 la Escuela Académico Profesional de Psicología Organizacional, con una malla curricular que abarca aspectos generales de la psicología y más específicamente sobre psicología organizacional, con materias tales como gestión por competencias, procesos de administración, resolución de conflictos laborales, psicología de grupos y equipos de trabajo, comunicación organizacional, análisis y evaluación de puestos, comportamiento organizacional, estrategias de selección de personal, gestión de la calidad, cultura y clima de las organizaciones, gestión del talento humano, psicología ambiental, psicología del consumidor, psicología económica, liderazgo y toma de decisiones, aprendizaje y desarrollo organizacional y salud y seguridad basada en el comportamiento.

Ahora bien, a decir de León (2013), aunque la psicología organizacional es una de las ramas de la psicología más desarrolladas en el Perú, adolece de diversos problemas tales como la falta de evidencia científica en sus aplicaciones, la falta de rigurosidad metodológica de la investigación organizacional, la falta de propuestas teóricas originales dentro del campo, la falta de conexión con otras disciplinas y otras ramas de la psicología y la falta de aplicaciones con relevancia social. Además de lo mencionado, podemos agregar que la psicología organizacional peruana ha exhibido un desarrollo centralizado en la capital, lo cual afecta negativamente a otras regiones del país. Sin embargo, en años recientes se han realizado importantes contribuciones a la psicología organizacional en otras provincias como Arequipa o Trujillo. A continuación, analizaré, en dos secciones, cómo ha sido el desarrollo de la psicología organizacional en la ciudad de Arequipa, para finalmente presentar algunos de los problemas más importantes que debe enfrentar la psicología organizacional en esta región, a manera de conclusión.

## HISTORIA DE LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL EN AREQUIPA

Possiblemente el antecedente más remoto de la psicología organizacional en Arequipa se puede relacionar con la obra de Juan Gualberto "Deán" Valdivia (1796-1884), un personaje ilustrado del siglo XIX, que introdujo la doctrina frenológica en Arequipa a través de diversos textos. Uno de ellos, que ha permanecido inédito como manuscrito data de 1848, y se titula *Elementos de frenología*, en el que realiza un análisis de varias profesiones de la época según las características psicológicas ideales para 23 oficios, y que podría considerarse como una especie de manual de selección de personal (Arias, 2018). En ese sentido, debe señalarse que en Estados Unidos los hermanos Orson y Lorenzo Fowler junto con Samuel Wells fundaron una compañía familiar dedicada al análisis frenológico y llevaron la práctica frenológica al campo de los negocios, a través de la evaluación de los aspirantes a diferentes puestos de trabajo (Hothersall, 1997), así como para valorar la compatibilidad de las parejas que deseaban contraer matrimonio (Fowler, 1851).

Ahora bien, la psicología organizacional surgió como materia a finales de la década de 1970, poco antes de la creación de la Facultad de Psicología y Relaciones Industriales y Públicas en la Universidad Nacional de San Agustín (UNSA), ya que cuando se crea la carrera de Psicología, al menos en las primeras promociones no figuraba el curso de psicología organizacional (véase Paredes, 2019); mientras que en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, el curso "Psicología Aplicada a la Industria" se enseñaba desde 1955 en el quinto año de estudios de carrera pero bajo la modalidad de electivo (Barboza, 2016).

En ese sentido, desde 1972 se dicta el curso de "Psicología Industrial" bajo las enseñanzas del profesor Félix Vargas Vinata (1933-1982), quien elaboró el proyecto de creación de la Escuela Profesional de Psicología de la UNSA en 1963 y fuera el director del laboratorio de psicología experimental de esta casa de estudios (Paredes, 2019), por lo que la orientación que le dio a la materia, fue eminentemente experimental y psicométrica. El profesor Vargas usó como texto guía del curso el libro de Psicología Industrial de Meier y supervisaba las prácticas pre-profesionales en psicología industrial en la fábrica de Cementos Yura y otras fábricas del parque industrial de Arequipa. A pesar de ello, debe decirse que el énfasis estuvo puesto siempre en la rama clínica por influencia de los psiquiatras que formaron a las primeras promociones de psicólogos en la ciudad (Paredes & Arias, 2018).

Esto cambió con la creación de la Facultad de Psicología y Relaciones Industriales y Públicas en 1984, cuando se fue dando mayor relevancia a otras áreas de la psicología debido a que se reorganizó la plana docente de la Escuela de Psicología de la UNSA, lo que implicó contar con psicólogos como profesores y prescindir de la labor docente de los psiquiatras (Arias, 2019). En 1995 se insertó el curso de "Psicología Organizacional" que estuvo a cargo del profesor Helarf La Torre Calderón, mientras que el curso de "Psicología Industrial" fue cambiado por el de "Psicología de Recursos Humanos" en el 2001, el cual estuvo a cargo de Helard Valdivia Ballón. Los profesores de estos cursos se basaron en las obras de Schein, Siegel, Solf y Tannembaum, entre otros, para el dictado de las clases (Ballón, Comunicación personal, agosto 2, 2020).

Por otro lado, La Torre publicó el libro *Psicología organizacional* (La Torre, 1998) y participó activamente de la Asociación de Psicólogos de Arequipa, ejerciendo la secretaría de prensa y publicaciones entre 1973 y 1975. Asimismo, Helard Valdivia Ballón, fue Decano del Consejo Regional III (Arequipa) del Colegio de Psicólogos del Perú (CR-III del CPP) entre 1988 y 1991, y dirigió un Centro de Evaluación Psicosomática donde los estudiantes de psicología de la UNSA realizaron sus prácticas de pregrado y sus prácticas pre-profesionales. Por otro lado, Luis Torres dirige una consultora llamada “Psicólogos S.R.L.” orientada a la selección y evaluación psicológica del personal y entrenamiento y capacitación de trabajadores, entre otras actividades de difusión y sensibilización.

En la actualidad, los profesores que dictan los cursos de psicología organizacional en la UNSA son Sandra Bouroncle Faux y Luis Torres Arce, psicólogos especializados en el campo organizacional, que han realizado algunas publicaciones en revistas especializadas (Barreda et al., 2014; Funes et al., 2020). También se dicta una Maestría en Psicología de los Recursos Humanos coordinada por la Unidad de Postgrado de la Facultad de Psicología, Relaciones Industriales y Ciencias de la Comunicación.

A pesar de la tardía inserción de los cursos de “Psicología Organizacional” y “Psicología de los Recursos Humanos” en la UNSA, a mediados de la década de 1970 aparecieron las primeras publicaciones sobre la materia en la *Revista de Psicología* de la Asociación de Psicólogos de Arequipa, en la cual Helar La Torre publicó dos artículos, uno sobre el trabajo y la psicología industrial (La Torre, 1975) y otro sobre los accidentes laborales (La Torre, 1976), aunque este último fue prácticamente una transcripción del trabajo de Emilio Cervantes Sorondo que se publicó en la *Revista de Psicología General y Aplicada* en 1972, como figura en el pie de página de la portada de dicho artículo.

Otro psicólogo arequipeño que se destacó en el área fue Helder Zanabria Camacho, quien fue también Decano del CDR-III del CPP entre 1992 y 1993 y publicó en 1990 el libro *Psicología industrial*. Luego de ser profesor en la UNSA, Zanabria ingresó a

la docencia en 1975 en la Universidad Católica de Santa María, donde la cátedra de “Psicología Organizacional” fue regentada por el psicólogo Raúl Guzmán (Paredes, 2012) desde la creación de la Escuela Profesional de Psicología en 1995 en esta casa de estudios. Este último ha orientado su trabajo en el marco de la psicología positiva, pues, de hecho, en su tesis doctoral del 2010, valoró diversos aspectos laborales relacionados con la felicidad en una muestra de trabajadores de la ciudad de Arequipa (Guzmán, 2010). Este trabajo podría considerarse como una de las primeras tesis en Psicología Positiva en Arequipa y Guzmán, como uno de sus cultores, ya que además es miembro de la Sociedad Peruana de Psicología Positiva fundada el 2008, y ha participado en los coloquios de psicología positiva que ha organizado esta sociedad en la ciudad de Lima.

La Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Católica San Pablo se crea el año 2007 y las cátedras de psicología organizacional fueron asumidas por los profesores Alejandro Morey, Gabriela Ponce, Luis Torres Arce y Berenice Bustíos; siendo en tercer año de carrera que se dictaba el curso de “Psicología de Grupos y Organizaciones”, en cuarto año los cursos de “Recursos Humanos” y “Psicología del consumidor”, y en quinto año los cursos de “Psicología de la Publicidad” y “Captación y Selección de Personal”. Sin embargo, el año 2014 se realizó una reforma curricular que implicó algunos cambios en las materias relacionadas con la psicología organizacional. De este modo en sexto, séptimo y octavo semestre se imparten los cursos de “Psicología organizacional I”, “Psicología organizacional II” y “Psicología organizacional III”, respectivamente. En noveno semestre se lleva el curso de “Consultoría Organizacional I” y en décimo semestre se lleva el curso de “Consultoría Organizacional II”. Como cursos electivos se tienen “Psicología del consumo y la publicidad” y “Liderazgo personal e institucional”, para los estudiantes que tengan interés en la psicología organizacional como campo de despliegue profesional. Actualmente, los profesores Berenice Bustíos, Luis Torres, Alejandro Morey, Jorge Rodríguez y Luis Yépez se encargan de los cursos de psicología organizacional en esta universidad.

El año 2016, la Universidad Continental abrió una filial en la ciudad de Arequipa donde se enseñó la carrera de psicología, siendo el profesor encargado del curso de “Psicología Organizacional” el psicólogo de nacionalidad italiana, Mateo Cappay. Evidentemente, existen otras universidades en Arequipa donde se forma psicólogos profesionales, tales como la Universidad Alas Peruanas, la Universidad Néstor Cáceres Velásquez, la Universidad Tecnológica del Perú y la Universidad San Martín de Porres, que funcionan como filiales de las sedes principales que se fundaron en la ciudad de Lima u otras regiones del país; pero las dos primeras han sido desactivadas debido a que no consiguieron licenciarse ante la Superintendencia Nacional de Educación Superior (SUNEDU). Con respecto a las otras casas de estudio aludidas, en la filial Arequipa de la Universidad Tecnológica del Perú los cursos de psicología organizacional son dictados por Mariela Cervantes y Renato Mengoa, mientras que en la filial de la Universidad San Martín de Porres, los cursos son dictados por Andrea González.

Como se aprecia, la psicología organizacional en Arequipa ha recibido especial atención en las universidades que imparten la carrera de Psicología debido a la demanda en esta especialidad, ya que es una rama bien remunerada y anima el trabajo de los psicólogos de la región; ya sea directamente en empresas como en consultoras privadas que son contratadas por medianas y grandes empresas para la selección, capacitación y evaluación del personal. Por otro lado, la promulgación de la Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo N° 29783 el 2011 y su respectivo reglamento (DS N° 005-2012-TR), estimuló aún más la contratación de psicólogos organizacionales en las empresas de Arequipa y de todo el Perú. Es a partir de allí que podemos notar un despegue del campo organizacional en la ciudad de Arequipa, tanto a nivel profesional como académico e investigativo, lo que revisaremos a continuación.

## LA INVESTIGACIÓN PSICOLÓGICA EN EL CAMPO ORGANIZACIONAL EN AREQUIPA

Como se mencionó, es a partir de la segunda década del siglo XXI, que la psicología organizacional fue desarrollándose con más fuerza en la ciudad de Arequipa, lo que ha coincidido con diversos eventos

de carácter académico y profesional. En primer lugar, la investigación psicológica en general inició un paulatino despegue en Arequipa debido a que las tecnologías de la información, comunicación y procesamiento de datos han permitido un acceso menos restringido a bases de datos actualizadas, a paquetes estadísticos más sofisticados y a una mayor comunicación entre diversas regiones del país y diversos países de la región; estableciéndose redes académicas entre los investigadores, que han favorecido el fortalecimiento de líneas de investigación precedentes y la creación de otras nuevas, siendo la psicología organizacional una de las líneas más productivas en la ciudad de Arequipa.

En segundo lugar, ha habido un incremento de escuelas profesionales de psicología en la ciudad de Arequipa, lo que para el 2017 significó que en ocho universidades establecidas en la región se ofertara la carrera de psicología con más de 3735 estudiantes (Paredes, 2019), y que se registrara poco más de 2000 psicólogos colegiados. Todo ello ha promovido el desarrollo en diversas ramas de la psicología, como la psicología organizacional; mientras que hoy en día, solo la Universidad Tecnológica del Perú tiene 4500 estudiantes de psicología en su filial de la región Arequipa. Asimismo, debe mencionarse la labor pionera de Belén Salvatierra, que desde 1998 comenzó a dedicarse a la evaluación y capacitación de trabajadores de empresas mineras en todo el país, y a aplicar talleres de prevención de accidentes laborales y de promoción de la seguridad en el trabajo; lo que le llevó a realizar las primeras investigaciones en la materia y a iniciar una línea de investigación sobre salud y seguridad laboral en Arequipa (Arias, 2019).

En relación con ello es que publica diversos materiales que serían usados para capacitar a los trabajadores, como el libro *Orientación psicológica laboral* (Salvatierra, 2000), y otros de carácter investigativo como *La psicología del minero*, en el que se analiza la problemática psicosocial del minero peruano, sobre la base de la evaluación de muestras representativas de trabajadores (Salvatierra, 2001), permitiendo establecer un perfil psicológico del minero peruano (Salvatierra, 2011a). Asimismo, en su texto *Cultura de seguridad para el minero* (Salvatierra, 2011b), esta autora compila una serie de estudios realizados en mineros peruanos desde 1998 hasta el 2008,

que abarcan temas como las presiones laborales y su impacto en las expresiones emocionales, la predisposición de los mineros a sufrir accidentes a partir de la valoración del clima organizacional y el pensamiento positivo, la motivación para usar implementos de seguridad, la implicancia de la asertividad en la prevención de riesgos laborales, la seguridad laboral a través del trabajo en equipos y las relaciones humanas en la identificación de riesgos laborales.

Es a partir de estos trabajos que se han diseñado talleres y programas de capacitación para capacitar a los trabajadores y para comprender la dinámica psicosocial de la problemática laboral de los mineros que comprende el conflicto familia-trabajo, las relaciones interpersonales con otros trabajadores, su contexto laboral y sus características psicológicas individuales y de grupo. Es sobre esta base que se han desarrollado estudios sobre el uso de equipos de protección personal en trabajadores del sector construcción (Arias, 2011b) y sobre la accidentabilidad laboral en la región Arequipa (Arias, 2015a). Además, se han investigado factores de riesgo psicosocial como el estrés, el síndrome de burnout y variables organizacionales como el clima organizacional y la satisfacción laboral; temas que, aunque son clásicos, no dejan de ser relevantes para una cabal comprensión de los contextos organizacionales y sus factores de riesgo psicosocial.

En ese sentido, se ha reportado que los trabajadores de Arequipa que tienen mayor estrés laboral tienden a consumir más alcohol (Arias, 2012a), y que los malos hábitos de alimentación y de sueño constituyen eventos asociados al estrés en el trabajo (Arias, 2012b). También se ha reportado en una muestra de trabajadores de la industria textil, que la vulnerabilidad al estrés laboral es desencadenada por una percepción negativa del clima organizacional (Lazo & Lazo, 2018). Además, se ha reportado que el estrés laboral se correlaciona positivamente con la creatividad, de modo que no siempre el estrés es perjudicial, ya que puede ser un importante motivador en el trabajo (Arias, Montes et al., 2014).

En cuanto al síndrome de burnout se han hecho diversas investigaciones en maestros (Arias, Huamani & Ceballos, 2019; Arias & Jiménez, 2012a,

2013a), personal de salud (Arias et al., 2014; Arias & Muñoz del Carpio, 2016; Arias et al., 2017; Arias & Zegarra, 2013; Deglane & Lazo, 2018; Muñoz del Carpio et al., 2019), policías (Arias & Jiménez, 2011; Arias & Jiménez, 2012b), personal administrativo (Huamani et al., 2018), operadores telefónicos de un call center (Arias et al., 2015), supervisores de seguridad (Arias & Núñez, 2015) y conductores de transporte público (Arias et al., 2013). En todos estos estudios se concluye que las manifestaciones del síndrome de burnout presentan características muy particulares, dependiendo del grupo profesional en particular y sus condiciones laborales. Pero también se han hecho estudios sobre el síndrome de burnout y el afrontamiento al estrés en diversos trabajadores (Arias, Justo & Muñoz, 2014; Arias, Masías & Justo, 2014; Arias et al., 2012; Arias & Zegarra, 2013), reportándose que los estilos de afrontamiento activo se asocian con menor agotamiento emocional y que los estilos evitativo y pasivo de afrontamiento son menos efectivos para reducir el estrés crónico (Arias, 2015).

Por otro lado, desde la psicología positiva se han realizado diversos estudios en el campo organizacional que indican que la felicidad se correlaciona positivamente con la espiritualidad en el trabajo (Arias et al., 2013) y que la gratitud influye en la motivación laboral intrínseca de los trabajadores de una agencia bancaria de la ciudad (Menautt et al., 2016). También se ha reportado que la satisfacción laboral se relaciona con la felicidad de los trabajadores (Gamero, 2013). En ese sentido, la satisfacción laboral es una variable que se ha asociado a diversos factores sociolaborales como las relaciones con los compañeros de trabajo y los superiores (Arias & Justo, 2013), el clima organizacional (Arias & Arias, 2014), y el área de trabajo (Chocano & Pacheco, 2020); pero también con la personalidad de los trabajadores, aunque de forma limitada (Villegas & Arias, 2020).

Otro tema que ha sido abordado a través de diferentes estudios realizados en la ciudad de Arequipa es el del clima organizacional, encontrándose que los trabajadores se sienten poco reconocidos en su trabajo, y que no se les brinda ni la autonomía ni los materiales necesarios para cumplir con sus demandas laborales (Arias, 2014). También se ha reportado

que el clima organizacional afecta el rendimiento laboral de los trabajadores (Calizaya & Bellido, 2019) y que tiene impacto negativo en las relaciones interpersonales (Arias et al., 2018). Otros temas de investigación en el campo organizacional han sido las relaciones interpersonales (Arias & Jiménez, 2013b), las competencias laborales y directivas (Chávez & Arias, 2018; Funes et al., 2020), la inteligencia emocional de los trabajadores (Delgado, 2015), la adicción al poder en entidades públicas y privadas de Arequipa (Murillo, 2009), la motivación laboral (Luque et al., 2011) y las competencias emocionales para el manejo de conflictos (Ames et al., 2011).

Por otro lado, se han realizado estudios para valorar las propiedades psicométricas de diversas pruebas psicológicas en contextos laborales. Entre estos estudios se pueden citar la validación del *Perfil Organizacional de Likert* (Arias & Jiménez, 2016), la *Escala de Involucramiento en el Trabajo* de Lodahl y Kejner (Arias & Jiménez, 2017), el *Cuestionario de Inteligencia Emocional* (Arias & Ceballos, 2015), la *Escala de Satisfacción Laboral* de Warr, Cook y Wall (Arias et al., 2017), el *Cuestionario de Clima Organizacional* (Zegarra & Arias, 2016), la *Escala de Cinismo Organizacional* (Arias et al., 2023) y la *Escala de Justicia Organizacional de Colquitt* (Arias et al., 2023). También se ha construido y validado un inventario para valorar la percepción comunitaria de la responsabilidad social empresarial (Arias et al., 2016).

Dentro de esta línea de estudios psicométricos, se han validado también pruebas que evalúan variables familiares en contextos organizacionales, con la finalidad de valorar cómo se asocian las variables laborales con las familiares, tema que está circunscrito en el llamado conflicto familia-trabajo, doble presencia o conflicto trabajo-familia. En ese sentido, se ha validado la *Escala de Satisfacción Marital* de Andrade y Pick (Arias & Rivera, 2018), la *Escala de Satisfacción Familiar* de Wilson y Olson (Arias et al., 2018), el *Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia* (Chuquilin et al., 2021) y el *Inventario de Integración Familiar* (Arias et al., 2019). La aplicación de estos instrumentos a contextos laborales ha permitido determinar que las variables familiares tienen un impacto significativo en la satisfacción laboral, de modo que, si existe armonía y satisfacción familiar, los efectos

del estrés crónico se amortiguan y la satisfacción laboral aumenta (Arias et al., 2018).

A estos trabajos se suman otros de carácter divulgativo o histórico, que han permitido dar a conocer la relevancia de la psicología en el ámbito organizacional y las diversas técnicas de las que se vale la psicología organizacional para promover la seguridad laboral y prevenir los accidentes industriales y las enfermedades ocupacionales (Abarca, 2019; Arias, 2011a, 2012c; Zegarra, 1986). Sin embargo, hay que señalar que, dado que todos estos estudios se han publicado en revistas de investigación científica, solo han circulado entre la comunidad académica y, posiblemente, no hayan tenido el alcance debido en el ámbito profesional de la psicología organizacional.

Además, se debe aclarar que en esta revisión no se han tomado en cuenta las tesis de investigación en pregrado y postgrado, que seguramente triplicarían la cantidad de estudios sobre psicología organizacional en Arequipa. Por ello, sería importante realizar análisis bibliométricos de las tesis que se han sustentado en la ciudad de Arequipa, para establecer el aporte de este tipo de trabajos de investigación en el área organizacional. Asimismo, es necesario hacer estudios con muestras representativas y en diversos sectores socio-productivos, para tener una visión más global y ecológicamente válida, de cómo se manifiestan las variables organizacionales y cuál es su impacto en el trabajador, o cómo influyen las variables personales y psicológicas en el trabajo, la gestión y la productividad de las empresas y las industrias locales. Estas limitaciones y otros problemas propios del área organizacional, que no son exclusivos de la región Arequipa, serán analizados en la siguiente sección.

## LOS PROBLEMAS QUE HAY QUE AFRONTAR: A MANERA DE CONCLUSIÓN

En primer lugar, se debe señalar que la psicología organizacional como rama aplicada de la psicología está desconectada de la investigación en este campo; ya que, como se ha mencionado líneas arriba, los psicólogos organizacionales no basan las actividades que realizan en las empresas o las industrias donde laboran, en los resultados de los estudios locales. Tampoco basan sus aplicaciones en estudios

generados en las empresas donde están establecidos profesionalmente, ya que existe una carencia formativa en las habilidades investigativas de los psicólogos de la región, que se traduce en una limitada visión científica de esta y otras ramas de la psicología.

En muchos casos, incluso, se trata de extrapolar los métodos, técnicas y criterios de la psicología clínica al campo organizacional, sin el menor sentido crítico; o de focalizarse solamente en la selección de personal, como si solo ello correspondiese al campo de acción de esta especialidad. Esto se evidencia en la desactualización de temas del área, que son desconocidos o están poco atendidos en el ámbito investigativo como el cinismo organizacional, la justicia organizacional, el contrato psicológico, el aprendizaje organizacional, etc.

Esta falta de actualización y de herramientas para hacer investigaciones relevantes o temáticamente diversificadas, se debe en parte a que no existen estudios especializados o de postgrado en psicología organizacional en Arequipa, salvo la Maestría en Recursos Humanos de la UNSA. Pero la plana docente tanto en pregrado como en postgrado, no está integrada por especialistas con experiencia investigativa, sino solamente con experiencia laboral, lo que incide en que, lamentablemente, terminen reproduciendo los vicios del divorcio entre lo profesional y lo académico. Felizmente, desde la Universidad Católica San Pablo se está planificando la creación de una Maestría en Psicología Organizacional con una plana docente especializada de psicólogos investigadores nacionales y extranjeros con formación y experiencia en la rama.

La falta de masa crítica de profesionales que vinculen la teoría con la práctica, lo académico con lo profesional, lo científico y sus aplicaciones, se hace patente en el hecho de que la investigación en el campo de la psicología organizacional en Arequipa es relativamente escasa, aun considerando el volumen de producción científica en esta región, que, en el área organizacional es comparable con la correspondiente a Lima, la capital del país. Pero también, como ocurre en Lima, son pocos los psicólogos organizacionales que hacen investigación de campo y menos aún, los que mantienen una línea de investigación en determinados ejes temáticos, ya

que muchas de las investigaciones organizacionales son publicaciones transitorias.

Por otro lado, y a pesar de que se han validado algunos instrumentos de evaluación psicológica en ciertos contextos organizacionales de la región, no existen pruebas psicológicas estandarizadas en el ámbito organizacional, lo que impide tener una visión global de la problemática laboral del trabajador y las empresas locales. Por lo expuesto, sería relevante que se establezcan conexiones interinstitucionales entre los diversos investigadores locales, que tengan incluso alcance nacional o internacional, y que puedan convocar a investigadores de otras especialidades afines, como la economía o la administración de empresas. En otras palabras, debe fortalecerse la investigación interdisciplinar en la ciudad de Arequipa, pero también a nivel nacional.

Finalmente, no existen en Arequipa ni en el Perú, publicaciones especializadas en el campo de la psicología organizacional. Aunque se han creado revistas de psicología especializadas en familia, en psicología educativa, o historia de la psicología; la psicología organizacional no cuenta con revistas especializadas, ya que la mayoría de las revistas psicológicas peruanas son de carácter general. Esta limitación empero, no se evidencia solamente en el Perú, sino en toda América Latina, donde son contadas las publicaciones de psicología organizacional; aunque sí existen varias revistas de economía, administración o contabilidad donde es posible encontrar varios trabajos que se ubican en el campo de la psicología organizacional. Brasil es el único país de América Latina que cuenta con dos revistas especializadas en psicología organizacional: *Psicología: Organizações e Trabalho* publicada por la Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (SBPOT) y *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho* editada por la Universidade de São Paulo (Guedes et al., 2023). Antes de la pandemia por Covid-19, existían en Latinoamérica otras dos revistas especializadas: *Ciencia & Trabajo* en Chile y la *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional* en Colombia, pero lamentablemente, ya no se publican.

Sería conveniente aunar esfuerzos para editar una revista latinoamericana de psicología organizacional,

por medio de diversos organismos internacionales como la Sociedad Interamericana de Psicología o las sociedades y asociaciones de psicología organizacional que existen en Latinoamérica como la Red Iberoamericana de Psicología Organizacional y del Trabajo (RIPOT). En ese sentido, las asociaciones nacionales de psicología organizacional no funcionan de forma coordinada ni interdisciplinaria, lo que dificulta la integración de conocimientos y de esfuerzos científicos y profesionales, para consolidar a la psicología organizacional como un área académica que responda a la problemática psicosocial de los trabajadores con estudios generalizables y de relevancia social.

Para terminar, tenemos como conclusión que la psicología organizacional en Arequipa se ha venido fortaleciendo paulatinamente, desde su acento en la formación profesional hasta su ampliación en el terreno de la investigación aplicada. Podemos decir también que es un área que capta la atención de muchos profesionales en la región, pero es imprescindible incidir en los aspectos que acabamos de comentar para promover su desarrollo de forma consistente con los últimos avances registrados en este campo. No se trata solo de aspectos formales, sino de cimentar el desempeño profesional de los psicólogos organizacionales en una concepción científica acorde a las necesidades específicas de nuestra región.

## REFERENCIAS

- Abarca, P. (2019). *Psicología de la seguridad minera*. Universidad Católica de Santa María.
- Alarcón, R. (2000). *Historia de la psicología en el Perú. De la colonia a la república*. Universidad Ricardo Palma.
- Alarcón, R. (2002). *Estudios sobre psicología latinoamericana*. Universidad Ricardo Palma.
- Alarcón, R., Bibolini, A., Infante, J. & Ponce, C. (Eds.). (1975). *La investigación psicológica en el Perú. Memorias del Primer Congreso Peruano de Psicología*. Sociedad Peruana de Psicología
- Ames, R., Condori, J., & Barreda, V. (2011). Competencias emocionales y el manejo de conflictos sociales en policías varones de la Unidad de Servicios Especiales. *Revista de Psicología (Universidad Católica de Santa María)*, 8, 95-105.
- Arias, W. L. (2011a). Aportes de la psicología a la seguridad industrial y la salud ocupacional. *Revista de Psicología de Arequipa*, 1(2), 134-143.
- Arias, W. L. (2011b). Uso y desuso de equipos de protección personal en trabajadores de construcción. *Ciencia & Trabajo*, 13(40), 119-124.
- Arias, W. L. (2011c). Una reseña introductoria a la psicología del tránsito. *Revista de Psicología (Universidad César Vallejo)*, 13(1), 113-119.
- Arias, W. L. (2012a). Estrés laboral y consumo de sustancias psicoactivas (SPA) desde un enfoque de la salud ocupacional. *Revista Peruana de Psicología y Trabajo Social*, 1(1), 107-118.
- Arias, W. L. (2012b). Estrés laboral en trabajadores desde el enfoque de los sucesos vitales. *Revista Cubana de Salud Pública*, 38(4), 525-535.
- Arias, W. L. (2012c). Revisión histórica de la salud ocupacional y la seguridad industrial. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 13(3), 45-52.
- Arias, W. L. (2014). Clima organizacional en ocho empresas de Arequipa. *Teoría e Investigación en Psicología*, 20, 89-111.
- Arias, W. L. (2015a). Accidentabilidad laboral en Arequipa: Un estudio bibliométrico a partir de la prensa escrita desde 2000 a 2009. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 16(1), 28-37.
- Arias, W. L. (2015). *Síndrome de burnout y afrontamiento*. Adrus.
- Arias, W. L. (2018). *Los estudios frenológicos de "Deán" Valdivia en la Arequipa del siglo XIX*. Sociedad Peruana de Historia de la Psicología – Adrus.
- Arias, W. L. (2019). Belén Salvatierra y la Psicología en Arequipa. *Revista de Investigación en Psicología*, 22(2), 329-354.
- Arias, W. L., & Arias, G. (2014). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado. *Ciencia & Trabajo*, 16(51), 185-191.
- Arias, W. L., Castro, R., Rivera, R., & Ceballos, K. (2019). Análisis factorial exploratorio del Inventario de Integración Familiar en una muestra de trabajadores de la ciudad de Arequipa. *Ciencias Psicológicas*, 13(2), 367-377.

- Arias, W. L., & Ceballos, K. (2015). Análisis psicométrico del Cuestionario de Inteligencia Emocional aplicado en adultos que trabajan en instituciones públicas y privadas de Arequipa. *Veritas*, 16(1), 5-7.
- Arias, W. L., Ceballos, K., Román, A., Maquera, C., & Sota, A. (2018). Impacto de la familia en el trabajo: Un estudio predictivo de trabajadores de una universidad privada de Arequipa. *Perspectiva de Familia*, 3, 45-78.
- Arias, W. L., Dominguez, S., Docarmo, L., Raschio, P., Rojas, F., Gutiérrez, M. C., & Condori, K. (2016). Presentación de un inventario para valorar la percepción comunitaria de la responsabilidad social empresarial (RSE). *Revista Ciencias Estratégicas*, 24(35), 101-118.
- Arias, W. L., Huamani, J. C., & Ceballos, K. D. (2019). Síndrome de burnout en profesores de escuela y universidad: un análisis psicométrico y comparativo en la ciudad de Arequipa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 72-91.
- Arias, W. L., & Jiménez, N. A. (2011). Incidencia del síndrome de burnout en policías de Arequipa. *Ciencia & Trabajo*, 13(42), 250-256.
- Arias, W. L., & Jiménez, N. A. (2012a). *Estrés crónico en el trabajo: estudios del síndrome de burnout en Arequipa*. Arequipa: Universidad Católica San Pablo.
- Arias, W. L., & Jiménez, N. A. (2012b). Estudio comparativo del síndrome de burnout en enfermeras, policías y docentes de Arequipa. *Revista de Psicología de Arequipa*, 2(2), 180-206.
- Arias, W. L., & Jiménez, N. A. (2013a). Síndrome de burnout en docentes de educación básica regular de Arequipa. *Educación*, 22(42), 53-76.
- Arias, W. L., & Jiménez, N. A. (2013b). Relaciones humanas en mypes de Arequipa. *Contabilidad y Negocios*, 8(16), 48-60.
- Arias, W. L., & Jiménez, N. A. (2016). Análisis psicométrico del Perfil Organizacional de Likert. *Revista de Psicología (Universidad Católica de Santa María)*, 13, 46-58.
- Arias, W. L., & Jiménez, N. A. (2017). Análisis psicométrico de la Escala de Involucramiento en el Trabajo de Lodahl y Kejner en trabajadores de Arequipa. *Industrial Data*, 20(1), 47-54.
- Arias, W. L., & Justo, O. (2013). Satisfacción laboral en trabajadores de dos tiendas por departamento. Un estudio comparativo. *Ciencia & Trabajo*, 15(47), 41-46.
- Arias, W. L., Justo, O., & Muñoz, E. (2014). Síndrome de burnout y estilos de afrontamiento en psicólogos de la ciudad de Arequipa. *Revista de Psicología (Universidad Católica San Pablo)*, 4(4), 25-42.
- Arias, W. L., Lara, R., & Ceballos, K. (2015). Síndrome de burnout en trabajadores de un call center de la ciudad de Arequipa. *Revista de Psicología Básica y Aplicada*, 1(2), 54-64.
- Arias, W. L., Lazo, J., & Quintana, S. (2018). Es el clima organizacional determinante de relaciones interpersonales o son las relaciones interpersonales las que determinan el clima organizacional. *Industrial Data*, 21(2), 81-90.
- Arias, W. L., Masías, M. A., & Justo, O. (2014). Felicidad, burnout y estilos de afrontamiento en trabajadores de una empresa privada. *Avances en Psicología*, 22(1), 75-88.
- Arias, W. L., Masías, M. A., Muñoz, E., & Arpasi, M. (2013). Espiritualidad en el ambiente laboral y su relación con la felicidad del trabajador. *Revista de Investigación*, 4, 9-33.
- Arias, W. L., Mendoza del Solar, L., & Masías, M. A. (2013). Síndrome de burnout en conductores de transporte público de la ciudad de Arequipa. *Revista Peruana de Psicología y Trabajo Social*, 2(2), 111-122.
- Arias, W. L., Montes, I., & Masías, M. A. (2014). El modelo demanda control de Karasek y su relación con la creatividad docente en profesores de nivel primario de Arequipa. *Revista de Psicología (Universidad César Vallejo)*, 16(1), 64-77.
- Arias, W. L., & Muñoz del Carpio, A. (2016). Síndrome de burnout en personal de enfermería de Arequipa. *Revista Cubana de Salud Pública*, 42(4), 559-575.
- Arias, W. L., Muñoz del Carpio, A., Delgado, Y., Ortiz, M., & Quispe, M. (2017). Síndrome de burnout en personal de salud de la ciudad de Arequipa (Perú). *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 63(249), 331-344.
- Arias, W. L., & Núñez, A. L. (2015). Síndrome de burnout en supervisores de seguridad industrial de Arequipa. *Ciencia & Trabajo*, 17(52), 77-82.
- Arias, W. L., & Rivera, R. (2018). Análisis psicométrico de la Escala de Satisfacción Marital en trabajadores

- de una empresa privada de Arequipa (Perú). *Revista de Psicología (Universidad Nacional de San Agustín)*, 2(1), 21-30.
- Arias, W. L., Rivera, R., & Ceballos, K. (2017). Análisis psicométrico de la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall en una muestra multiocupacional de Arequipa, Perú. *Interacciones*, 3(2), 79-85.
- Arias, W. L., Rivera, R., & Ceballos, K. (2018). Análisis psicométrico de la Escala de Satisfacción Familiar de Wilson y Olson en una muestra de trabajadores de Arequipa. *Ciencia & Trabajo*, 20(61), 56-60.
- Arias, W. L., Riveros, P., & Salas, X. (2012). Espiritualidad en el ambiente laboral, estrés crónico (burnout) y estilos de afrontamiento en trabajadores de una empresa de servicios educativos. *Ciencia & Trabajo*, 14(44), 195-200.
- Arias, W. L., Velásquez, D., Galdos, A., Huertas, V. G., Salas, K. Y., & Olivares, S. M. (2023). Psychometric analysis of the Organizational Cynicism Scale in workers from Arequipa City, Peru. *Cuadernos de Administración*, 39(76), 1-11. <https://doi.org/10.25100/cdea.v39i76.12385>
- Arias, W. L., Velásquez, D., Salas, K. Y., & Olivares, S. M. (2023). Análisis psicométrico de la Escala de Justicia Organizacional de Colquitt en trabajadores de la ciudad de Arequipa, Perú. *Revista de Psicología (Universidad de Chile)*, 32(1), 1-13. <http://dx.doi.org/10.5354/0719-0581.2023.68185>
- Arias, W. L., & Zegarra, J. (2013). Clima organizacional, síndrome de burnout y afrontamiento en trabajadores de un hospital oncológico de Arequipa. *Revista de Psicología (Universidad César Vallejo)*, 15(1), 37-54.
- Barboza, M. (2016). La formación del psicólogo en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos: Contraste de dos planes de estudio. *Revista Peruana de Historia de la Psicología*, 2, 73-87.
- Barreda, A., Bouroncle, S., Corrales, A. M., & Torres, L. (2014). La mujer en la dirección desde la visión de género. *Revista de Psicología de Arequipa*, 4(1), 67-79.
- Bernstein, D. A., & Nietzel, M. T. (1995). *Introducción a la psicología clínica*. McGraw-Hill.
- Benishek, L. E., Hugues, A. M., Gregory, M. E., Sonesh, S. C., Salas, E., & Lazzara, E. H. (2014). Promoting teamwork in translational medical teams: Insights and recommendations from science and practice. *Journal of Translational Medicine and Epidemiology*, 2(2), 1031.
- Calizaya, J. M., & Bellido, R. S. (2019). Clima organizacional y rendimiento laboral en servidores administrativos de una universidad pública de la ciudad de Arequipa. *Revista de Psicología (Universidad Católica San Pablo)*, 9(3), 37-55.
- Carpintero, H. (1994). *Historia de la psicología en España*. Eudema.
- Caycho, T. (2012). La contribución psicológica de Federico R. León al desarrollo de la psicología peruana y latinoamericana. *Revista de Psicología de Arequipa*, 2(2), 142-163.
- Chávez, L., & Arias, W. L. (2018). Importancia de las competencias directivas desde la percepción de los empresarios arequipeños. *Contabilidad y Negocios*, 13(26), 109-128.
- Chocano, M. F., & Pacheco, M. C. (2020). Satisfacción laboral y variables sociodemográficas en los trabajadores de una empresa ferroviaria en la ciudad de Arequipa. *Revista de Psicología (Universidad Católica San Pablo)*, 10(2), 57-75.
- Chuquelin, A. Y., Choque, T. E., Arias, W. L., & Huamani, J. C. (2021). Análisis psicométrico del Cuestionario de Interacción Familia-Trabajo (SWING) en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Haquira (Apurímac - Perú). *Perspectiva de Familia*, 6, 9-28. <https://doi.org/10.36901/pf.v6i1.1481>
- Deglane, N., & Lazo, L. (2018). Estrés laboral y estilos de afrontamiento en médicos residentes del Hospital Regional. *Revista de Psicología (Universidad Católica de Santa María)*, 15, 46-62.
- Delgado, D. (2015). Inteligencia emocional en trabajadores de empresas de Telecomunicaciones y de Desarrollo de Software. *Revista de Psicología (Universidad Católica de Santa María)*, 12, 17-26.
- Feitosa, J., Grossman, R., Kramer, W. S., & Salas, E. (2020). Measuring team trust: A critical meta-analytical review. *Journal of Organizational Behavior*, 1-23. <https://doi.org/10.1002/job.2436>
- Fernández, M. (2002a). Desgaste psíquico (burnout) en profesores de educación primaria de Lima metropolitana. *Persona*, 5, 27-66.
- Fernández, M. (2002b). *Realidad psicosocial del*

- maestro de primaria. Lima: Universidad de Lima.
- Fernández, M. (2008). Burnout, autoeficacia y estrés en maestros peruanos: Tres estudios fácticos. *Ciencia & Trabajo*, 39(10), 120-125.
- Fernández, M. (2010). El estrés laboral en los peruanos: hallazgos recientes. *Teoría e Investigación en Psicología*, 19, 37-59.
- Fernández, M., & Merino, C. (2014). Error de medición alrededor de los puntos de corte en el MBI-GS. *Liberabit*, 20(2), 209-218.
- Fernández, M., & Merino, C. (2016). El lado socialmente deseable de las respuestas al MBI-GS y UWES-S: Un estudio preliminar. *Revista Colombiana de Psicología*, 25(1), 83-94.
- Fernández, M., Juárez, A., & Merino, C. (2015). Invarianza de medición y estructural del MBI-GS en una muestra multiocupacional peruana. *Liberabit*, 21, 9-20.
- Fowler, O. S. (1851). *Matrimony: On phrenology and physiology applied to the selection of congenial companions for life: Including direction to the married for living together affectionately and happily*. Fowlers and Wells.
- Funes, E. I., Bouroncle, S., & Narro, J. L. (2020). Análisis de competencias en trabajadores del sector público y privado de Arequipa. *Revista de Psicología (Universidad Católica San Pablo)*, 10(1), 63-75.
- Gamero, H. (2013). La satisfacción laboral como dimensión de la felicidad. *Ciencia & Trabajo*, 15(47), 94-102.
- Guedes, S. M., Borgues-Andrade, J. E., & Bittencourt, A. V. (2023). Desarrollo científico y desafíos de la psicología en el trabajo y las organizaciones en Brasil. En W. L. Arias Y M. Gallegos (Eds.), *La investigación psicológica en América Latina: Historia, ciencia y formación* (pp. 51-78). Universidad Ricardo Palma.
- Guzmán, R. (2010). *Felicidad y trabajo: Psicología positiva de las organizaciones. Relación entre diversos factores laborales y la felicidad*. (Tesis de Doctorado en Psicología). Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú.
- Hall, G. S. (1917). *Adolescence its psychology and its relations to physiology, anthropology, sociology, sex, crime, religion and education*. Appleton and Company.
- Hothersall, D. (1997). *Historia de la Psicología*. McGraw-Hill.
- Huamani, J. C., Arias, W. L., Evangelista, J. L., & Calizaya, J. M. (2018). Síndrome de burnout en colaboradores de tres Municipalidades Distritales de la ciudad de Arequipa, Perú. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 37(2), 107-118.
- Lacerenza, C. N., Marlow, S. N., Tannenbaum, S. I., & Salas, E. (2018). Team development interventions: evidence-based approaches for improving teamwork. *American Psychologist*, 73(4), 517-531.
- La Torre, H. (1975). Plan de trabajo mínimo de la psicología industrial en una empresa. *Revista de Psicología (Asociación de Psicólogos de Arequipa)*, 1(1), 33-42.
- La Torre, H. (1976). Psicología aplicada al accidente de trabajo. *Revista de Psicología (Asociación de Psicólogos de Arequipa)*, 2(1-2), 58-69.
- La Torre, H. (1998). *Psicología organizacional*. G. V. G. Impresiones.
- Lazo, M. C., & Lazo, A. P. (2018). Clima laboral y vulnerabilidad al estrés en trabajadores de una empresa de industria textil. *Revista de Psicología (Universidad Católica San Pablo)*, 8(2), 63-79.
- León, F. (1979a). Number of outcomes and accuracy of prediction in expectancy research. *Organizational Behavior and Human Performance*, 23, 251-267.
- León, F. (1979b). Factores considerados por civiles y militares peruanos al "ofrecérseles" un puesto público. *Interamerican Journal of Psychology*, 13(1-2), 83-92.
- León, F. (1980). ¿Le gusta al trabajador peruano el modo autoritario de supervisión? *Revista Latinoamericana de Psicología*, 12(1), 79-94.
- León, F. (1981). The role of positive and negative outcomes in the causation of motivational forces. *Journal of Applied Psychology*, 66, 45-53.
- León, F. (1986). El rol de las consecuencias positivas y negativas en la génesis de las fuerzas motivacionales. En F. León (Ed.), *Psicología y realidad peruana. El aporte objetivo* (pp. 245-262). Mosca Azul Editores.
- León, F. (2013). Las psicologías del área social-organizacional en el Perú: 2003-2012. *Revista de Psicología (Pontificia Universidad Católica del Perú)*, 31(2), 177-226.
- León, F., & Burga-León, A. (2019). Resurrecting the management paradox in a Peruvian call center.

- Revista de Psicología (Universidad Católica San Pablo)*, 9(1), 77-85.
- León, F., Morales, O., Otoya, O., Romero, A., de la Cruz, A., & Sarria, F. (2019). Hacia descripciones nítidas de la cultura organizacional. *Revista de Psicología (Universidad Católica San Pablo)*, 9(3), 59-71.
- León, F., & Pejerrey, G. (1980). Factores considerados por empleados de oficina y por trabajadores manuales al “ofrecérselas” un puesto. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 12(2), 253-276.
- León, F., & Salas, E. (1984). I/O Psychology in Peru: A review. *The Industrial Organizational Psychologist*, 21(3), 25-31.
- León, F., & Sepúlveda, M. V. (1979). Satisfacciones e insatisfacciones herzbergianas en el trabajo. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 11(1), 93-113.
- Loli, A. (2006). Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas. *Revista de Investigación en Psicología*, 9(1), 37-67.
- Loli, A. (2008). Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública. *Producción y Gestión*, 7, 1-8.
- Loli, A. E., Danielli, J., Navarro, V., & Cerón, F. (2018). La calidad de vida laboral y el soporte institucional para el trabajo en profesionales de las entidades públicas y privadas de Lima. *Revista de Investigación en Psicología*, 21(1), 27-50.
- Loli, A., Del Carpio, J., & Vergara, A. (2016). Actitudes de satisfacción general con el trabajo y sentimientos de permanencia en los empleados en organizaciones públicas y privadas de Lima. *Revista Peruana de Psicología*, 10(1), 39-48.
- Loli, A., Dextre, E., Del Carpio, J., & La Jara, E. (2010). Actitudes de creatividad y emprendimiento en estudiantes de la Universidad nacional de Ingeniería y su relación con algunas variables sociodemográficas. *Revista de Investigación en Psicología*, 13(2), 139-151.
- Loli, A., Navarro, V., Del Carpio, J., Vergara, A., Castillo, D., Espinoza, A., & Borja, O. (2017). El contrato psicológico, el desempeño y la satisfacción en empleados de organizaciones públicas y privadas de Lima. *Revista de Investigación en Psicología*, 20(1), 61-78.
- Luque, J. M., Reynoso, H., & Pino, W. (2011). Niveles de motivación laboral del personal asistencial del Ministerio de Salud de las zonas periféricas de la provincia de Arequipa. *Revista de Psicología de Arequipa*, 1(2), 158-169.
- Menautt, C. F., Checa, S. A., & Arias, W. L. (2016). La gratitud y la percepción de equidad en el trabajo como predictores de la motivación laboral en una agencia bancaria de Arequipa. *Revista de Psicología (Universidad Católica San Pablo)*, 6(1), 67-90.
- Münsterberg, H. (1913). *Psychology and industrial efficiency*. Constable & Co. Limited.
- Muñoz del Carpio, A., Arias, W. L., & Caycho-Rodríguez, T. (2019). Síndrome de burnout en médicos de la ciudad de Arequipa. *Revista Chilena de Neuropsiquiatría*, 57(2), 139-148.
- Murillo, G. (2009). Adicción al poder en entidades públicas y privadas. *Revista de Psicología (Universidad Católica de Santa María)*, 6, 5-18.
- Myers, Ch. (1920). *Mind and work. The psychological factors in industry and commerce*. University of London Press, Ltd.
- Myers, Ch. (1937). Industrial psychology and the modern world. *The Journal of the Royal Society of Arts*, 85, 547-561.
- Orbegoso, A. (2017). Hacia una historia social de la psicología peruana. *Revista de Psicología (Universidad Católica San Pablo)*, 7(2), 99-112.
- Orbegoso, A. (2018). *Orígenes sociales de la psicología y la psiquiatría en el Perú (1850-1930)*. Sociedad Peruana de Historia de la Psicología - Adrus.
- Orbegoso, A. (2019). Sintética historia de la psicología organizacional en el Perú. *Revista de Psicología (Universidad Católica San Pablo)*, 9(3), 135-138.
- Paredes, N. (2012). Notas para una historia de la psicología en la Universidad Católica de Santa María. *Revista de Psicología de Arequipa*, 2(2), 131-141.
- Paredes, N. (2019). *Historia de la psicología en Arequipa*. Antares Impresores.
- Paredes, N., & Arias, W. L. (2018). El aporte docente de los psiquiatras a la psicología: cuatro personajes a la luz de la historia de la psicología en Arequipa. *Revista de Neuropsiquiatría*, 81(1), 29-41.
- Pierón, H. (1929). *Principles of experimental psychology*. Harcourt Brace and Company.
- Salas, E. (1986). Factores organizacionales en el proceso de transferencia de tecnología de recursos humanos. En F. León (Ed.), *Psicología y realidad*

- peruana. *El aporte objetivo* (pp. 219-231). Mosca Azul Editores.
- Salas, E., Reyes, D. L., & McDaniel, S. H. (2018). The science of teamwork: Progress, reflections, and the road ahead. *American Psychologist*, 73(4), 593-600.
- Salvaterra, B. (2000). *Orientación psicológica laboral*. UNSA.
- Salvaterra, B. (2001). *Psicología del Minero*. UNSA.
- Salvaterra, B. (2011a). Estudio del perfil psicológico de mineros peruanos entre 1998 y 2005. *Revista de Psicología de Arequipa*, 1(1), 82-100.
- Salvaterra, B. (2011b). *Cultura de seguridad laboral para el minero. Investigaciones realizadas con mineros peruanos (1998-2008)*. Noceda.
- Scott, W. D. (1911). *Increasing human efficiency in business. A contribution to psychology of business*. The Macmillan Company.
- Solf, A. (2014). El psicólogo organizacional como facilitador del aprendizaje: su rol principal. *Avances en Psicología*, 22(1), 29-48.
- Solf, A. (2017). Tiempo productivo en las organizaciones modernas: Aportes de la Psicología. *Avances en Psicología*, 25(1), 9-26.
- Solf, A. (2018). El aburrimiento en el trabajo: Aportes recientes en psicología. *Avances en Psicología*, 26(1), 9-22.
- Tueros, M. (2007). *Potencial emprendedor juvenil en la región y sus políticas e instrumentos de promoción*.
- Organización Internacional del Trabajo.
- Tueros, M., Gutiérrez, C., & Germans, E. (2009). Consideraciones motivacionales en un programa de desarrollo de cultura emprendedora en jóvenes peruanos. En D. Herrera (Ed.), *Teorías contemporáneas de la motivación: una perspectiva aplicada* (pp. 241-263). Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Villegas, C. A., & Arias, W. L. (2020). Los estilos de personalidad como predictores de la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa de transportes. *Avances en Psicología*, 28(1), 27-58.
- Witmer, L. (1902). *Analytical Psychology*. Ginn & Company.
- Woodworth, R. S. (1914). *The psychological researches of James McKeen Cattell*. The Science Press.
- Wundt, W. (1931). *Compendio de psicología*. Lozada.
- Zanabria, H. (1990). *Psicología industrial*. s/e.
- Zegarra, D. (1986). Psicología industrial y su importancia en el trabajo. *Conciencia*, 1, 50-52.
- Zegarra, J., & Arias, W. L. (2016). Análisis psicométrico del Cuestionario de Clima Organizacional para personal de salud del MINSA Arequipa, Perú. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 17(2), 7-13.

**Correspondencia:**

Walter L. Arias Gallegos

Correo electrónico: warias@ucsp.edu.pe