

## Prolegómenos para la comprensión histórica de la psicología organizacional en Venezuela.

## Prolegomen for the historical understanding of organizational psychology in Venezuela.

Sonia Andrade de Noguera<sup>1</sup>

### Resumen

El presente artículo tiene como objetivo central generar una aproximación histórica a la psicología organizacional en Venezuela, para alcanzarlo se realizó la búsqueda y análisis de información seleccionada a partir de un conjunto de textos formales e informales. El análisis de las evidencias teóricas reveló la existencia de una historia construida al calor de esfuerzos académicos en íntima conexión con necesidades laborales emergentes. Las iniciativas tanto teóricas como aplicadas se enfocaron en la creación de instituciones y organizaciones educativas capaces de abordar un tipo de psicología laboral capaz de apoyar la gestión del talento humano en sus diferentes manifestaciones. La investigación realizada permite comprender cómo la psicología organizacional fundada en Venezuela, refleja las dinámicas sociales, culturales y económicas del país. El análisis propuesto, no solo contribuye al conocimiento de una ciencia arraigada a la psicología general, sino que también ofrece una base referencial de corte histórico para futuras investigaciones interesadas en las realidades laborales propias del ámbito venezolano. Como conclusión se establece que la psicología laboral en Venezuela ha adquirido un rango muy importante como ciencia aplicada a las organizaciones y hoy en día es la portadora de respuestas asertivas ante inquietudes propias de los entornos laborales emergentes.

### Abstract

The main objective of this article is to generate a historical approach to organizational psychology in Venezuela. To achieve this, a search and analysis of selected information was carried out from a set of formal and informal texts. The analysis of theoretical evidence revealed the existence of a history built on the heat of academic efforts in close connection with emerging labor needs. Both theoretical and applied initiatives focused on the creation of educational institutions and organizations capable of addressing a type of labor psychology capable of supporting the management of human talent in its different manifestations. The research carried out allows us to understand how organizational psychology founded in Venezuela reflects the social, cultural and economic dynamics of the country. The proposed analysis not only contributes to the knowledge of a science rooted in general psychology, but also offers a historical reference base for future research, considering the importance of adapting psychology to the labor realities of the Venezuelan environment. In conclusion, it is established that labor psychology in Venezuela has acquired a very important rank as a science applied to organizations and today it is the bearer of assertive responses to concerns inherent to emerging labor environments.

**Palabras clave:** psicología organizacional, comprensión, historia, Venezuela, actualidad..

**Keywords:** organizational psychology, understanding, history, Venezuela, present.

<sup>1</sup>Doctora en Ciencias Humanas. Magister en Literatura Iberoamericana. Licenciada en Educación. Licenciada en Letras. Miembro activo de HUMANIC, Profesora de FACES perteneciente a la cátedra de Ciencias Humanas en la facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Con diferentes publicaciones arbitradas sobre bienestar laboral y gestión de conflictos a nivel de las organizaciones. Tutora y jurado de tesis a nivel pregrado y postgrado en diferentes áreas, tanto educativas como humanísticas y gerenciales. Escritora de artículos tanto nacionales como internacionales. Con diferentes publicaciones arbitradas sobre bienestar laboral y gestión del estrés laboral. Tutora y jurado de tesis a nivel pregrado y postgrado en diferentes áreas, tanto educativas como humanísticas y gerenciales. Correo electrónico: soniamolinares1@gmail.com

### **A manera de introducción**

La historia de la psicología organizacional (PO) como ciencia, tiene sus orígenes en el siglo pasado y hasta el día de hoy es la plataforma de diversas reflexiones alusivas tanto al comportamiento de las personas en su lugar de trabajo, como a la actuación grupal y humana de la organización. A la par, esta ciencia ha demostrado ser el espacio de polisémicas, versátiles y complejas relaciones laborales. Por esta amplitud epistémica, se ubica como una construcción de relaciones simbólicas donde abunda la agilidad y la presencia de nuevas necesidades multiculturales que permean y trastocan cualquier contexto organizacional.

En este breve recorrido histórico, describiremos cómo a Venezuela le tocó esperar hasta las postrimerías del siglo XX e inicios del siglo XXI para manifestar una nueva narrativa de lo que hoy en día es la psicología organizacional y sus implicaciones a nivel de los procesos humanos aplicados en los entornos laborales venezolanos. Rescatar una tradición que ha estado inmersa en múltiples fracturas sociales y culturales parece ser una tarea titánica, sobre todo cuando se cuenta con un conjunto de datos dispersos surgidos al calor de comentarios, fuentes difusas e instantáneas informales.

A este tenor, la construcción de una aproximación histórica a la psicología organizacional en Venezuela pudiera resultar de interés, no sólo porque da inicio a la reconstrucción epistémica de un proceso parcelado e impreciso que requiere de una mirada histórica capaz de crear, con esporádicos retazos reflexivos, lo que hoy en día es un campo de aplicación de conceptos actuales que hablan de una efervescencia en lo concerniente a esta ciencia.

### **La historia de los clásicos**

En una revisión concisa sobre los pioneros de la psicología organizacional, es esencial mencionar como primer referente importante el trabajo de Juan Huarte y Navarro, un destacado médico y filósofo español. Nacido en San Juan Pie de Puerto en 1529 y fallecido en Baeza en 1588, Huarte dejó un legado significativo en el campo de la psicología. Una de sus obras más reconocidas es Examen de ingenios para las ciencias, publicada en Baeza por Juan Bautista de Montoya en 1575. Este escrito se considera un hito en la psicología, ya que aborda el estudio de la inteligencia y las habilidades mentales de las personas (García, 2009).

El trabajo de Huarte se enfoca en el análisis de los distintos tipos de inteligencias y cómo estas pueden influir tanto en el rendimiento laboral de las personas como en diversas áreas del conocimiento. A través de su obra, el autor propone un método para evaluar y medir la capacidad intelectual de los individuos, lo cual resulta relevante en los procesos de selección a nivel laboral. Además, Huarte también trata temas como la memoria, la imaginación y la creatividad, ofreciendo una visión integral de las facultades mentales humanas.



La contribución de Juan Huarte a la psicología organizacional es de suma importancia, ya que sentó las bases para el estudio de la inteligencia y el rendimiento humano en el ámbito laboral. Su obra sigue siendo una referencia en la actualidad y su legado perdura en la historia de la psicología laboral.

Otro antecedente histórico relevante es el estudio realizado por Bernardino Ramazzini, nacido el 4 de octubre de 1633 en Carpi y fallecido el 5 de noviembre de 1714 en Padua. (Ballester, 2014). Ramazzini fue un destacado médico italiano, reconocido como el fundador de la medicina del trabajo. Sus estudios sobre las enfermedades profesionales y su promoción de medidas de protección para los trabajadores dieron lugar a una visión práctica sobre la seguridad industrial y las leyes de accidentes laborales. En el año 1700, escribió el primer libro importante sobre enfermedades profesionales e higiene industrial (Gomis, 2014).

Es importante destacar que Ramazzini vivió en un período tumultuoso de la historia europea. En Italia, el tribunal de la Inquisición había prohibido recientemente las enseñanzas de Galileo Galilei, lo cual reflejaba la resistencia a los avances científicos y el control de la Iglesia sobre el conocimiento. Al mismo tiempo, al norte de los Alpes, Europa se encontraba devastada por la Guerra de los Treinta Años, un conflicto que causó estragos en la población y en la economía de la región. A pesar de estos desafíos, Ramazzini logró destacarse como un pionero en el campo de la medicina del trabajo, sentando las bases para la protección de la salud de los trabajadores y la prevención de enfermedades laborales. Su legado perdura hasta el día de hoy, siendo su trabajo fundamental para el desarrollo de la salud ocupacional (Losardo et al. 2019).

En el contexto del siglo XX, se produjo un importante avance en la investigación formal y sistemática de las relaciones laborales gracias a los trabajos de Frederick Taylor, publicados en 1911 a través de un libro emblemático titulado Principios del management científico. Este texto comienza su exposición narrativa con la siguiente afirmación: "El principal propósito de la administración debería ser asegurar el máximo de prosperidad para el empleador, junto con el máximo de prosperidad para cada empleado" (p.6).

Esta reflexión inicial marcará de manera significativa la visión estratégica y relacional del trabajo y de los trabajadores. Además, la expresión "el máximo de prosperidad" comenzó a generar un tipo de pensamiento complejo relacionado con la influencia de las empresas en la vida de los trabajadores en las estructuras organizacionales (Pacheco, s/f).

Este enfoque, precursor en los estudios de las relaciones laborales, sentó las bases para comprender la importancia de buscar un equilibrio entre los intereses de los empleadores y los trabajadores. Taylor planteaba la idea que la prosperidad de una empresa no podía lograrse únicamente a través de la explotación de los trabajadores, sino que era necesario considerar también su bienestar y desarrollo personal. Esta perspectiva revolucionaria rompía con la concepción tradicional, donde los trabajadores son meros instrumentos de producción. En este contexto se abrió la puerta a una visión más humanizada de las relaciones laborales.

Asimismo, la noción centrada en “el máximo de prosperidad” implicaba reconocer que el éxito de una organización no se limitaba únicamente a la obtención de beneficios económicos, sino que también debía tener en cuenta el bienestar y la satisfacción de los trabajadores. (Ramírez et al; 2020) Esta idea planteaba la necesidad de establecer políticas y prácticas laborales capaces de promover un ambiente de trabajo favorable, donde los trabajadores pudieran desarrollar todo su potencial y contribuir de manera significativa al crecimiento de la empresa (Andrade, 2023; Barba, 2010).

Esta primera línea reflexiva invita a considerar cómo las relaciones laborales pueden influir en el funcionamiento y la productividad de una empresa. Además, permite reflexionar sobre la importancia de una visión integral e integradora, donde se reconozcan y valoren las necesidades y perspectivas de ambas partes.

Otro pionero destacado en el campo de la psicología organizacional fue Hugo Münsterberg, con su libro *Psychology and Industrial Efficiency* (1913). Este psicólogo, considerado como el “padre de la moderna psicología organizacional”, centró su atención en el vínculo existente entre el comportamiento humano y la eficiencia en el entorno laboral. Sus obras se enfocan en comprender cómo la motivación, el estrés y la satisfacción laboral impactan en el desempeño de los trabajadores.

En sus trabajos, se percibe un interés especial en cómo los líderes pueden mejorar la productividad de sus trabajadores. Esta inquietud le permitió llevar a cabo investigaciones sobre las actitudes que los trabajadores tienen hacia sus empleadores y cómo estas formas simbólicas y de interacción influyen en el éxito de la organización. Su trabajo ha sido fundamental para el desarrollo de la psicología laboral y organizacional como disciplina, ya que aportó conocimientos esenciales para comprender y mejorar el funcionamiento de las relaciones interpersonales que surgen en el sitio de trabajo.

Otro pionero importante en este cuadro histórico, es George Elton Mayo, un importante investigador de la psicología aplicada que nació el 26 de diciembre de 1880 en Adelaida, Australia y murió el 7 de septiembre de 1949 en Guildford (Reino Unido). Es conocido por sus trabajos como teórico social, sociólogo y psicólogo industrial, especializado en teoría de las organizaciones y las relaciones humanas. No sin razón, se le considera el padre del movimiento de las relaciones humanas. En su famoso experimento de Hawthorne que duró desde 1927 hasta 1932 en la Western Electric Company, se logró determinar la influencia que puede tener una modificación de las condiciones físicas del ambiente de trabajo en la productividad laboral.

Esta macro experiencia analítica, condujo a Mayo a descubrir que la productividad está en íntima dependencia de las condiciones laborales en las cuales se desenvuelve el trabajador, pero también de las normas sociales implícitas y las expectativas del grupo. Con sus estudios demostró que los grupos informales con su estructura cultural definida, influyen de forma directa en el comportamiento de las personas.

Ante esta reflexión, Mayo detectó que las empresas también son organizaciones sociales, formadas por grupos “naturales” que a veces no coinciden con los grupos formales que la compañía promueve y, aun así, tienen una gran influencia en lo que respecta a las dinámicas de poder y liderazgo. Personas de distintos departamentos pueden establecer una relación de amistad, constituyendo un grupo informal que llega a tener un impacto importante en la organización.

La fama y vigencia de este experimento radica en su capacidad para evidenciar la necesidad de tomar en cuenta la voz de los trabajadores al momento de tomar decisiones trascendentes. Los resultados obtenidos demuestran que cuando se brinda la oportunidad de participar activamente en la toma de decisiones, los trabajadores se sienten valorados y motivados, lo cual se traduce en un aumento notable en la productividad. Queda en evidencia que la interacción entre los trabajadores juega un papel fundamental en este proceso, ya que fomenta la colaboración, el intercambio de ideas y la generación de sinergias que impulsan el rendimiento laboral.

Desde este contexto de reflexión surge el nombre de Walter Dill Scott, quien nació el 1 de mayo de 1869 y falleció el 24 de septiembre de 1955, en Illinois, Estados Unidos. Es conocido como el psicólogo de la Primera Guerra Mundial, y cambió el mundo de la comprensión laboral a partir del manejo y selección de personal. Entre los años de 1908 y 1915 dirigió un estudio de selección de vendedores para la Compañía Americana de Tobacco. Su intención inicial fue elaborar y probar criterios para una selección sistemática de vendedores. Su aporte fundó las bases psicológicas de la publicidad y de los principios estratégicos en la selección del talento humano.

Para cerrar este breve recorrido se hace necesario nombrar a Lillian Moller Gilbreth, nacida el 24 de mayo de 1878 en Oakland, California y fallecida en Phoenix, Arizona, 2 de enero de 1972. Es considerada como la primera dama de la ingeniería industrial. Como parte de su vida profesional se destaca que fue una ingeniera y psicóloga estadounidense, cuyos trabajos se desarrollaron principalmente en el área de ingeniería industrial.

Se le reconoce como una de las pioneras en el campo de la ingeniería, siendo una de las primeras mujeres en obtener un doctorado en psicología industrial. Su contribución ha sido fundamental para comprender y aplicar mecanismos de eficiencia adaptados a la ingeniería industrial, centrándose en el aprovechamiento del tiempo, el movimiento y los factores humanos que intervienen en el logro de un desarrollo pleno de las tareas en los entornos laborales.

Gracias a sus diferentes trabajos, experimentos y propuestas, se pudo avanzar en la optimización de los procesos industriales, teniendo en cuenta tanto los aspectos técnicos como los aspectos humanos. Su enfoque se basó en la comprensión de cómo los trabajadores interactúan con las máquinas y el entorno, y cómo pueden mejorarse los métodos de trabajo para aumentar la eficiencia y la productividad.

Además, sus aportes permitieron identificar un conjunto de factores psicológicos y sociales inscritos en el diseño de los entornos laborales. Con sus estudios y experticias quedó demostrado que el bienestar y la satisfacción de los trabajadores son fundamentales para lograr un rendimiento óptimo, llegando a proponer estrategias para promover un ambiente laboral altamente eficiente que hoy en día aún mantienen vigencia.

Para finalizar esta introducción histórica, se hace necesario destacar que muchos nombres importantes quedan fuera de este acercamiento debido a la intencionalidad reflexiva del presente trabajo, sin embargo, otros estudiosos y sus diferentes contribuciones siguen resonando de manera contundente y práctica en los entretelones estratégicos e intencionales de la psicología organizacional.

Es de hacer notar que el legado de todos estos grandes investigadores está presente en buena medida en los estudios e investigaciones realizadas en América Latina y con especial interés en Venezuela, que al igual que muchos otros países, sigue buscando su propia identidad reflexiva sin olvidar el legado de los grandes pioneros de la psicología organizacional a nivel mundial.

### **Fundamentación metodológica**

El presente artículo se elaboró a partir de una revisión documental y con el apoyo del método de investigación histórico basado en una propuesta reflexiva bajo una mirada analítica y sintética.

Según Delgado (2010), "El método analítico es el heurístico, palabra que proviene del término griego heurisko que quiere decir yo busco, descubro, y que es el método que se usa para encontrar lo nuevo, lo que se desconoce". (p.11) La implicación práctica de esta definición se ajusta plenamente a las acciones de investigación trazadas, ya que se reunió y presentó de forma rigurosa información emanada de diferentes fuentes y artefactos teóricos, así como de fuentes académicas y portales educativos.

A la par, este autor precitado, comenta que "El método de síntesis es el hermenéutico, (...) que quiere decir yo explico y que consiste en el arte y teoría de la interpretación, que tiene como fin aclarar el sentido del texto partiendo de sus bases objetivas". (p.11). Como submétodo de investigación se utilizó el análisis cronológico, puesto que se realizó una indagatoria, contando con huellas históricas y "escasos pormenores" surgidos al calor de cambios culturales. Incluye este recorrido un compendio de esfuerzos académicos que hoy en día siguen agregando valor y nuevas líneas de investigación en este campo (Delgado, 2010).

### **La psicología organizacional en Venezuela y su vínculo con la higiene ocupacional**

La historia de América Latina en medio de sus múltiples y complejos escenarios sociales, ha avanzado de manera muy aletargada en la comprensión de las implicaciones del trabajo y la salud integral de los trabajadores. En este sentido, un texto titulado La higiene ocupacional en América Latina. Una guía para su desarrollo (2001), editado con el apoyo de la Organización Panamericana de la Salud (OPS), la Organización Mundial de la Salud (OMS), la División de Salud y Ambiente y el Programa Regional de Salud de los Trabajadores, muestra un panorama poco alentador en el ámbito de la PO venezolana, destacando dos ideas fundamentales: la primera es que para el año en que fue escrito dicho texto, es decir 2001 "En América Latina, un ambiente laboral saludable es todavía un privilegio de pocos trabajadores, mientras que muchos de ellos continúan expuestos a riesgos ocupacionales" (p.4).

La segunda idea, que en adelante marcará una distinción muy importante en la reflexión propuesta, está referida al hecho de que la noción de higiene ocupacional está directamente relacionada con la psicología organizacional, por cuanto en el texto citado anteriormente, se detectan tres aclaratorias sobre el vínculo entre estas dos ciencias que se colaboran y por momentos se entrecruzan:

Primera aclaratoria: en ambas ciencias se busca “enfatar los aspectos positivos del trabajo, el crecimiento y el fortalecimiento personal de los trabajadores para la acción individual y comunitaria, mediante el mejoramiento del ambiente laboral físico, psicosocial, económico y organizacional” (p. 24).

Segunda aclaratoria sobre el conocimiento de un higienista ocupacional: es necesario “tener conocimientos básicos sobre la influencia que ejercen los factores psicológicos y sociales sobre la salud y el bienestar del trabajador” (p.18).

Tercera aclaratoria: “Es esencial que se desarrollen actividades de protección y promoción de la salud de los trabajadores con un enfoque multidisciplinario que incluya, además de la higiene ocupacional, la medicina del trabajo, la ergonomía y la seguridad laboral, entre otros” (p.20).

Estos tres aspectos dan cuenta de la relación existente entre estas dos ciencias, es decir, la psicología organizacional y la higiene ocupacional. Ambas disciplinas destacan la importancia de velar por la salud integral del trabajador. En correspondencia con teorías clásicas, estas tres apreciaciones recuerdan el experimento del famoso psicólogo Elton Mayo y su interés en determinar la influencia de las condiciones laborales en el bienestar psicológico de los trabajadores, así como en los mecanismos de producción.

Al avanzar en este recorrido, un aspecto muy interesante lo ofrece el texto América Latina. Una guía para su desarrollo (2001) Dicho documento refiere el caso de Venezuela y en este sentido se reporta una idea importante:

Con el fin de romper este círculo vicioso, la OPS/OMS elaboró en 1989 un plan de acción para el desarrollo de recursos humanos en el campo de la higiene ocupacional en América Latina, el cual fue considerado en una reunión realizada en ese mismo año en Maracaibo (Venezuela), con la participación de representantes de varios países (Universidad de Carabobo, 1989). El plan contemplaba la promoción y el fortalecimiento de las actividades de capacitación, así como el establecimiento de una red de centros de formación de recursos humanos, entre otros (s/p).

Con esta reseña se abre un espacio para comprender que Venezuela ha iniciado una historia de cambio con retos muy marcados a nivel social, político, económico y laboral. Esta realidad influye decisivamente en la construcción de un tipo especial de psicología organizacional cercana a los trabajadores, a las empresas venezolanas y a los aspectos culturales propios de nuestra idiosincrasia como país de América Latina (Higuero, 2021).

A este tenor, el portal de la Asociación Venezolana de Higienistas Ocupacionales de Venezuela (2023) reporta en su primera página una consideración fundamental para comprender la historia de la psicología laboral en Venezuela.

La Higiene Ocupacional es una disciplina científica que tiene por objetivo inmediato lograr puestos y ambientes de trabajo sanos y confortables a través de acciones de ingeniería, acciones administrativas y acciones sociales que puedan identificar, evaluar y controlar los peligros y los factores de riesgo a la salud y la vida en los procesos de trabajo. La Higiene Ocupacional forma parte de la acción multi, inter y transdisciplinaria que se conoce como Salud Ocupacional, por lo que se hermana con las otras disciplinas preventivas como Medicina Ocupacional, Seguridad Laboral, Ergonomía, Toxicología Ocupacional y Psicología Ocupacional, para mencionar las más conocidas (p.1).

Desde la reflexión propuesta se propugna por un tipo de ciencia que hermana diferentes conceptos y que va siendo fortalecida por el advenimiento de nuevas rutas analíticas como lo son la visión positiva de la carga laboral, el bienestar laboral y la felicidad, entre otras elaboraciones de sentido.

### **Focalizando los rastros de la psicología organizacional en Venezuela**

La historia de la psicología organizacional en Venezuela se sostiene en la plataforma histórica y epistémica de la psicología general y en un plano muy significativo y particular en los procesos históricos propios de la educación venezolana, con todo un entramado socio-político siempre latente. Un artículo escrito y publicado por Salazar (2001) ofrece un referente importante y a todas luces estigmático:

La psicología en Venezuela es mucho más reciente que en otros países. El hecho de que en el siglo XX comenzará en el país en diciembre de 1935 (al terminar la dictadura de Juan Vicente Gómez que mantuvo al país en el atraso y aislamiento por más de treinta años) significó que el tipo de desarrollo que podemos encontrar en países como México, Colombia, Argentina, Chile, etc. no se dieron en nuestro medio. Por ejemplo, no hay evidencia que señale la presencia de discípulos de Wundt caminando por nuestras calles, como si se dio en otros países del continente (p.41).

Destaca Salazar (ob.cit) la existencia de antecedentes de la psicología como ciencia con bases empíricas, en conexión directa con la estructura educativa venezolana que se comenzaba a gestar en la década de los años 40. En un trabajo pionero escrito por Luis Beltrán Prieto Figueroa y titulado Apuntes de psicología para la educación secundaria y normal, se visualiza la influencia teórica y aplicada de pensadores tanto franceses como latinoamericanos.

Comenta Salazar (ob.cit) que fue a partir de la creación del Instituto Pedagógico Nacional en el año 1936 y bajo el liderazgo de Mariano Picón Salas que se establecen los primeros cimientos de lo que sería, años después, la carrera universitaria de Psicología en Venezuela. Todo este proceso, que abarcó hasta finales de la década de los cuarenta, refleja el interés de un grupo de académicos en el uso y aplicación de test que ya eran utilizados mucho antes en Europa y Estados Unidos. La influencia de estos primeros académicos, sus estudios y los resultados de las intervenciones, dejaría un legado indeleble a nivel académico, social y médico y fundaría las bases para el estudio de la psicología en Venezuela.

De esta época se recuerda con aprecio y orgullo el libro del Dr. Pérez Enciso, Elementos de Psicología de 1955. En este contexto de transformaciones y nuevas iniciativas, se crea en el año 1950 y desde la Universidad Central de Venezuela la Cátedra de Psicología como una posible carrera y en la Facultad de Filosofía y Letras. En este contexto académico se inaugura el Instituto de Psicología con un interés especial en la orientación vocacional (Salazar, 2001).

A la par de estas transformaciones, en 1958 se funda la Asociación Venezolana de Psicología, contando con un número importante de miembros de Venezuela, Colombia, Puerto Rico, España, Bélgica, Italia, Argentina, Chile y Francia (Salazar, 2001). Este grupo de expertos, conformado por investigadores de diferentes nacionalidades, desarrollaron, como parte de su actividad laboral, un trabajo importante en organismos médicos, educativos y empresas nacionales como las petroleras.

Llama profundamente la atención que este grupo de psicólogos, en este momento histórico, ya realizan intervenciones en el ámbito laboral, lo cual puede ser considerado, por exégesis de sentido común, como un primer atisbo de estudios de psicología organizacional aplicada en Venezuela.

El Primer Seminario de Psicología en Venezuela, realizado en 1959 y liderado por Luis Barrios, promotor de la revista Cuadernos de Psicología, estuvo barnizado con la euforia de la democracia política y las nuevas miradas sobre la psicología clínica. Según la estructura temática de este evento, tres ponencias dan cuenta del interés que ya existía referido a la psicología organizacional. Un primer trabajo presentado por Héctor Mujica y titulado "Propaganda, relaciones públicas y psicología industrial". Una segunda propuesta titulada "Problemas de ética en psicología industrial", expuesta por Miriam Dembo y John Boulger y por último un estudio titulado "Relaciones humanas en la industria" desarrollado por José Ortega Durán.

Estos tres referentes permiten deducir que a finales de los años 50 comienza en Venezuela un proceso de comprensión de la realidad del venezolano desde un tipo de psicología industrial incipiente, pero bastante presente en los claustros universitarios del país y con mucha fuerza en la Universidad Simón Bolívar (USB), la Universidad Central de Venezuela (UCV) y el Laboratorio de Psicología de la Universidad de Los Andes (ULA).

En esta última institución académica se desplegaron los trabajos e iniciativas del Dr. Oswaldo Romero-García y un equipo de renombrados investigadores como Colombia Salom de Bustamante y Yariani Barreat, quienes desarrollaron un capital reflexivo basado en trabajos escritos sobre psicología organizacional y diversos componentes de las relaciones humanas, el liderazgo y la motivación laboral. Estos escritos formales son considerados como estudios empíricos con evidencias notables en lo concerniente a la intervención desde la psicología organizacional aplicada en contextos laborales venezolanos.

Tal como lo señala Salazar (2001), la psicología en Venezuela se alineó de manera significativa con los cambios políticos y educativos y pasó a formar parte integral de los estudios y propuestas surgidos desde la academia, pero con incidencia en lo social, educativo, médico y laboral (Rodríguez et al 1999). En este contexto, es muy llamativo detectar que la línea de investigación a nivel psicológico llamada “social y trabajo” está presente en el Congreso Interamericano de Psicología celebrado en Venezuela en 1985. Destacándose un dato importante referido al incremento en los estudios psicológicos asociados al trabajo y al sentido de lo laboral desde las percepciones humanas.

Un dato también referencial lo ofrece Salazar (2001) cuando aclara que en el XX Congreso Interamericano de Psicología se detectaron dos trabajos referidos a organizaciones y ya en el XXIII Congreso se visualizan 23 trabajos referidos a organizaciones, siendo esta la línea de investigación que sufrió un incremento exponencial significativo y referencial a la vez.

Ante lo señalado, Salazar (2001) ofrece una idea fundamental para la comprensión histórica de la psicología organizacional en Venezuela:

Este aumento se nutre de diferentes raíces, por un lado, investigadores que comenzaron interesados en los problemas del logro en el contexto académico, han derivado a contemplarlos en el contexto del trabajo; psicólogos con orientaciones conductuales sobre problemas más individuales han derivado hacia el área de las organizaciones y el trabajo; y esto también ha ocurrido con psicólogos con orientaciones dinámicas (p.53).

La referencia de este investigador ofrece una huella muy importante en este recorrido, y es que, a partir de 1985 y hasta 1999 aproximadamente, se comienza a dilucidar una serie de estudios formales de psicología organizacional desde la realidad del país y con evidencias surgidas desde la propia mirada de los trabajadores con respecto a su bienestar y la misma calidad laboral. A continuación, se muestra un cuadro sinóptico que refleja este primer panorama, denominado los fundadores.

**Cuadro N° 1**  
**Los fundadores**

|                                                                                                                       |                                                                                                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>La mirada de la Asociación Venezolana de Psicología</b>                                                            | <b>La intervención didáctica e investigativa de la Academia/Universidad</b>                                                       |
| <b>Fundada en 1958</b>                                                                                                | <b>Trabajos e iniciativas desde 1970</b>                                                                                          |
| Contó con el apoyo de psicólogos que desarrollan trabajos en empresas venezolanas y con la presencia de trabajadores. | Iniciativas de académicos, universidades públicas y privadas, así como entes de difusión académica desde las revistas arbitradas. |

Un antecedente importante para la comprensión de la psicología organizacional en el marco de la sociedad venezolana, lo reporta Rodríguez et al (1999), cuando expone que para ese año “existen en el país 14 Sociedades Científicas que promueven el desarrollo de la disciplina en el país” (p.10) y una de ellas lleva por nombre Sociedad Venezolana de Psicología Industrial y Organizacional. Este referente es muy importante y demuestra el interés que existe en el estudio de la psicología laboral en el contexto venezolano.

A la par, Canga y Yáber (2015), en un estudio titulado Psicología en Venezuela: ciencia, disciplina, profesión y sus retos (2015), ofrecen una información sustancial al visualizar la presencia de la psicología organizacional en el ámbito de la formación académica.

Existen algunas universidades, como la UCV que, en los últimos años de la carrera, forman a los estudiantes en ciertos campos aplicados permitiendo así la entrega -adicional al título- de certificaciones de pre-especialización en: Psicología Clínica, Psicología Industrial y Psicología Escolar entre otras. Lo anterior implica que el proceso de formación del psicólogo venezolano se debate entre una visión “generalista” y otra de “pre-especialista” (p.130).

Al día de hoy, la formación de competencias asociadas a la psicología organizacional, está presente tanto en las mallas curriculares de los claustros universitarios venezolanos como en propuestas de extensión que incluyen cursos, diplomados, talleres y jornadas sobre aspectos asociados a las grandes temáticas de la psicología organizacional como ciencia conectada a lo laboral.

### **Nombres importantes en el campo de psicología organizacional en Venezuela**

Un artículo emitido por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INSAPSEL) en el año 2014 destaca la contribución del Dr. Emigdio Cañizales Guédez, un reconocido investigador venezolano nacido el 22 de octubre de 1922 en el estado Trujillo en la población de Chejendé. En los anales de la historia médica de nuestro país, es conocido como el padre de la higiene ocupacional (HO). Entre sus aportes en este campo, está la creación del Reglamento General de Plaguicidas (1972), que determinaba los aspectos de bioética ambiental y laboral en el uso de químicos en ambientes laborales.

Este investigador también formó parte de la Comisión Presidencial de Riesgos Profesionales que vigiló el desarrollo laboral de los trabajadores de la siderúrgica SIRVENSA. Asimismo, es considerado uno de los precursores de la Cátedra de Medicina del Trabajo de la Universidad Central de Venezuela (1974). Su destacada presencia como investigador se vio reflejada durante muchos años en la Revista de la Sociedad Venezolana de la Medicina del Trabajo.

A propósito de la vida, obra e influencia del Dr. Emigdio Cañizales Guédez comenta Omaña (2021) lo que sigue:

La primera publicación que conozco del Dr. Cañizales es el “Médico industrial”, donde describe su visión de un galeno dedicado a la salud de quien trabaja, allí describe que debe ser un médico de casco y bota, y no de gabinete médico. Emigdio, al igual que Bernardino Ramazzini, señalaba que es en el puesto de trabajo, donde se aprende realmente de esta noble profesión, pero agregaba que, al involucrar a los ingenieros, los médicos del trabajo, no sólo detectaban las causas de los problemas de salud y seguridad, actuando como higienistas ocupacionales básicos, sino que sentaban los elementos para el control y la corrección de las fuentes de peligros (s/n).

Los aportes en el campo de la psicología organizacional de este investigador lo ubican cronológicamente en los años 1970 hasta el 2001, con la llegada de un nuevo siglo lleno de cambios y retos intermitentes en el ámbito de las relaciones laborales.

Esta búsqueda, muestra la presencia de dos higienistas organizacionales considerados pioneros en el campo de la HO. Es así como algunos escritos difusos, reportan que a principios de los años sesenta llegaron a Venezuela los dos primeros higienistas ocupacionales, graduados en posgrado en los Estados Unidos. Se trató de los ingenieros Erich Smidth (de origen chileno, quien desarrolló la Higiene Ocupacional de campo) y Albretch Miuller (de origen peruano, quien desarrolló la Higiene Ocupacional de Laboratorio).

El portal de la Asociación Venezolana de Higienistas Ocupacionales de Venezuela (2023) destaca un aspecto histórico muy importante:

Por varias décadas, Smidth y Miuller desarrollaron la disciplina en el Ministerio de Salud y trataron siempre de formar profesionales para el necesario relevo generacional. Así lograron que los ingenieros Rafael Torres, Rafael Cáceres, César Romero, Néstor Youssef y otros más hicieran postgrado en Higiene Ocupacional en las escuelas de salud pública de Estados Unidos becados por OPS. El primero de ellos casi no ejerció la disciplina y los dos siguientes la desarrollaron en la industria petrolera hasta su jubilación, por su parte el último de ellos se dedicó a la docencia en la Universidad del Zulia y en la Universidad de los Andes (p. s/n).

De este grupo de investigadores en el área de la HO, se destaca la figura de Néstor Youssef Márquez como uno de los miembros fundadores de la Escuela de Ingeniería Mecánica de la Universidad de Los Andes en Mérida, Venezuela. Desde esta reflexión surge nuevamente el nombre de Oswaldo Romero García. Este investigador obtuvo su doctorado en Psicología Social de la Universidad de Kansas y también fue profesor invitado en la Universidad de Massachussets. En 1978, fundó el Centro de Investigaciones Psicológicas adjunto a la Facultad de Medicina de la Universidad de Los Andes, ULA. Sus diferentes estudios se enfocaron en identificar variables psicológicas y conductuales relacionadas con el rendimiento académico y laboral.

A partir de sus investigaciones y de una cantidad importante de evidencias escritas, creó una metodología para la intervención en grupos y organizaciones, la cual ha demostrado ser efectiva en entornos educativos e industriales.

En 1998, fundó ROGYA C.A, una empresa privada centrada en la investigación e intervención organizacional, así como en el desarrollo de habilidades para trabajadores en organizaciones emergentes. Su trabajo incluyó el manejo del cambio organizacional, la formación de equipos autodirigidos y de alta eficiencia, las competencias gerenciales, la seguridad basada en valores y el servicio centrado en el cliente. Gracias a su amplia experiencia, fue reconocido como consultor de empresas destacadas como PDVSA, Procter & Gamble, Unilever Andina, Intesa, Remavenca, Inlaca, Sidor y Carbonorca, entre otras.

Desde la Universidad de Los Andes, este investigador promovió durante varios años los Encuentros Venezolanos de Motivación (EVEMO). La idea de esta importante iniciativa fue mostrar un grupo de investigaciones aplicadas en el campo organizacional. Surgieron de esta iniciativa académica un conjunto de investigaciones con sus subsecuentes resultados. A continuación, se esbozan algunos de estos:

- Perfil motivacional y Percepción del Ambiente Laboral en Trabajadores del Museo de los Niños. Ramos Caridad y D'Anello Koch, Silvana. (1990).
- Cultura Mayor y Cultura Industrial: Semejanzas y Diferencias. Romero García, Oswaldo. (1990).
- Motivos y Actitud hacia el Trabajo en Venezuela. Salom de Bustamante Colombia y Carrasco, Carmen. (1990).
- Esperanza, Ocupación y Estado General de Salud. Morales de Romero, Nancy María. (1990).
- Motivaciones sociales y crecimiento psicológico en trabajadores industriales. Eljuri, María Sol y Colombia Salom de Bustamante. (1992).
- Motivación de logro, actitud hacia el trabajo, satisfacción laboral y estrés. Salom de Bustamante, Colombia y D'Anello Koch, Silvana. (1992).
- Configuración motivacional y cultura organizacional. Caridad Ramos y D'Anello Koch, Silvana. (1992).
- Motivaciones sociales y rendimiento laboral. D'Anello Koch Silvana y Caridad Ramos. (1992).
- Características motivacionales de los gerentes. Bedoya Orozco, Mario y Salom de Bustamante, Colombia. (1992).
- Características motivacionales y actitudinales de supervisores. D'Anello Koch, Silvana. (1992).
- Los motivos sociales y la cultura organizacional. Franco Parra, Evelys y Romero García, Oswaldo (1992).
- Liderazgo motivacional: Concepción y resultado de investigación. Romero García, Oswaldo. (1993).
- La evaluación de desempeño: Un enfoque motivacional. Salom de Bustamante, Colombia. (1993).

- Motivaciones de los supervisados y construcción de la supervisión. Mender Urbanela, Gamal y Morales de Romero, Nancy. (1993).
- La organización emergente y el nuevo trabajador. Romero García, Oswaldo. (1993).
- La seguridad en las nuevas organizaciones. Romero García, Oswaldo. (1994).
- Potenciación personal para las organizaciones en transición. Morales de Romero Nancy. (1995).
- Liderazgo motivacional y estrategias de influencia. Salom de Bustamante Oswaldo, Colombia. (1996).
- Estrategias de influencia y motivaciones sociales. Colombia Salom de Bustamante y Yariani Barreat. (1996).
- Cultura organizacional petrolera: Necesidad de integración transformadora Romero García, Oswaldo. (1996).
- Equipos autodirigidos y el proceso de seguridad basada en valores. Romero García, Oswaldo. (1996).
- Liderazgo para el siglo XXI. Salom de Bustamante, Colombia. (1997).
- Liderazgo transformador: para el crecimiento de la persona y la organización. Romero García, Oswaldo. (1997).
- Espíritu empresarial, riesgo e incertidumbre. Morales de Romero, Nancy María. (1997).
- Competencias para el trabajo en equipos autodirigidos. Salom de Bustamante, Colombia. (1997).

La iniciativa de los EVEMO marcó un hito importante en la comprensión de la Psicología Organizacional y en adelante habría un interés académico en la creación de un conjunto amplio de líneas de investigación asociadas al estudio formal de la PO como ciencia del comportamiento en las empresas. En este contexto, a continuación, se enuncian los entes educativos universitarios que incluyen en su organización curricular estudios de psicología organizacional.

La revista venezolana Observatorio Laboral, es una iniciativa de la Universidad de Carabobo y lanza su primer número en 2008. Hasta la fecha ha publicado un corpus importante de artículos de investigadores venezolanos y extranjeros que destacan aspectos propios de la psicología organizacional como lo son conflicto, motivación, liderazgo, valores, gestión del talento humano, mujeres en espacios organizacionales, equipos de alto desempeño, entre otros.

Así mismo, la Universidad de Carabobo, desde la Facultad de Ciencias de la Salud, brinda a nivel de posgrado formación educativa en clínicas de salud ocupacional, con lo cual existe una permanente y actualizada investigación en áreas asociadas al trabajo, organizaciones y el bienestar integral.

En este orden de ideas, la Universidad de Los Andes, desde diferentes ámbitos académicos, ha fortalecido la comprensión de la psicología organizacional como un componente integral y transversal en el fortalecimiento de potencialidades organizacionales. Por esta razón, la carrera de Administración de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FACES) cuenta con la unidad curricular Psicología Organizacional perteneciente a la Cátedra Socio Humanística y ofrece a los estudiantes una visión amplia de esta disciplina y sus aplicaciones a nivel empresarial.

A su vez, el Centro de Investigaciones y Desarrollo Empresarial (CIDE), como dependencia adscrita a FACES, busca generar y difundir conocimientos científicos en las disciplinas de la administración y la gerencia, a través de tres actividades fundamentales de investigación, posgrado y extensión. En este contexto integral, ofrece formación en gestión del talento humano, psicología organizacional, gerencia estratégica, diplomados que incluyen marketing digital, gestión de personal, resolución de conflictos organizacionales, entre otros. Las jornadas anuales que organiza esta institución, muestran con rigor y sistematicidad estudios actualizados en el campo tanto de la administración como de la gestión organizacional, a partir de un engranaje complejo de líneas de investigación emergentes y en línea directa con los cambios sociales y tecnológicos propuestos por la globalización.

Igualmente, la Facultad de Medicina de la Universidad de Los Andes, a través de la carrera de Psicología, contempla dentro de su malla curricular la materia Psicología Organizacional, dando lugar a un componente necesario y de gran valor en la comprensión del estudio formal de la PO como ciencia aplicada a las complejas relaciones laborales.

En este orden de ideas, la Universidad Católica Andrés Bello (2023) ofrece la carrera de Psicología y en el séptimo semestre se ubica la materia psicología organizacional como un área obligatoria. Un aspecto muy importante es que esta universidad considera que el egresado "en el campo laboral, puede trabajar en recursos humanos, y puede trabajar como consultor en reclutamiento, selección, evaluación del desempeño, desarrollo personal y desarrollo organizacional" (p. s/n).

Como un tipo de iniciativa privada, surge la acción formadora del Instituto de Estudios Superiores de Administración (IESA), una escuela venezolana de gerencia. Este ente privado ha sido acreditado a nivel internacional y ofrece diferentes tipos de formación en el campo administrativo: Brinda dentro de sus áreas temáticas más destacadas liderazgo y transformación.

La maestría ofertada por esta institución propone, como parte de su misión, formar líderes transformacionales responsables, capaces de mejorar la capacidad, eficacia y eficiencia de las instituciones de servicio público, así como de promover el valor público a través de colaboraciones intersectoriales.

Así mismo, las diferentes experiencias de aprendizaje buscan el desarrollo de habilidades para la gerencia: liderazgo, toma de decisiones, trabajo en equipo, comunicación efectiva, entre otras.

En este sentido, la Universidad Bicentennial de Aragua (UBA), como un ente privado y certificado desde 1986, ofrece, según reporta su portal, un Modelo Educativo con enfoque curricular por competencias, transcomplejo y de sentido colaborativo para la presencia de nuevas formas educativas a distancia. Además, ofrece la maestría en psicología organizacional, con la finalidad de afianzar competencias gerenciales y de liderazgo, además de desarrollar habilidades que serán imprescindibles en el desarrollo personal y profesional (UBA, 2021).

El objetivo de la maestría ofrecida es promover el crecimiento de las habilidades de gestión que faciliten la toma de decisiones con mayor precisión en situaciones de incertidumbre. De igual manera se fomenta el desarrollo de las competencias directivas necesarias para tomar decisiones asertivas en entornos inciertos.

A la par, la Universidad Arturo Michelena (2023) expone que “la Licenciatura en Psicología busca diagnosticar y promover soluciones a problemas organizacionales y relacionales, en áreas educacionales, empresariales, clínicas y en colectividades complejas” (p.1). Con este perfil, se establece la presencia de un tipo de psicología organizacional aplicada y cercana a las necesidades organizacionales.

En este contexto, la Universidad Yacambú (2023) establece que el licenciado en psicología, es un profesional capacitado para explorar, diagnosticar, describir, analizar, evaluar, orientar, prevenir e intervenir en las áreas que constituyen el ámbito personal, educativo, social u organizacional del hombre. Destaca esta descripción la intervención en empresas y entes laborales desde una psicología organizacional aplicada.

Las iniciativas educativas mencionadas se instituyen como parte de estudios de posgrado, y es importante resaltar que, en Venezuela, las instituciones educativas universitarias tienen el desafío de establecer la licenciatura en psicología organizacional, con énfasis en la intervención en procesos laborales que forman parte de la dinámica sociocultural global.

### **Creando oportunidades para el desarrollo de las potencialidades en el trabajo**

La psicología organizacional en Venezuela se enmarca dentro de una corriente mundial de pensamiento gerencial, administrativo, estratégico y humanístico que tiene como objetivo promover el bienestar de los trabajadores, así como potenciar entornos laborales altamente efectivos, ágiles y líquidos.

Al igual que sucede en Colombia, un país muy cercano en historia e ideología a Venezuela, las instituciones educativas que emiten títulos de Licenciado en Psicología amplían los campos ocupacionales de este profesional para llevar su accionar al ámbito de las competencias y exigencias laborales.

En este sentido, Gómez (2016) completa este señalamiento con la siguiente aclaratoria:

En Colombia, la psicología organizacional y del trabajo, es un campo de aplicación y ejercicio de la psicología, en el que los psicólogos una vez terminan sus estudios de pregrado, obtienen empleos o trabajos externalizados, en los que desempeñan actividades para las organizaciones, sean o no entidades de lucro. Dichas actividades hacen parte de proyectos y estrategias que buscan la productividad, el rendimiento, el posicionamiento, la sobrevivencia y las utilidades de las mismas. Estas actividades hacen parte de los procesos de selección de personal, capacitación, gestión del desempeño, diseño de programas de bienestar laboral, diseño y ejecución de diagnósticos de clima organizacional, negociaciones con sindicatos, apoyo en seguridad y salud del trabajo, etc. Igualmente es frecuente que estudiantes de los últimos semestres de formación en pregrado en psicología, realicen sus prácticas profesionales en departamentos de gestión humana o similar, como apoyo a dichos procesos en las organizaciones (p.144).

Al conectar esta idea con el estudio de la psicología organizacional en Venezuela, se puede determinar que, en ambos casos, el ejercicio de la psicología se extiende hasta cubrir competencias aplicables a los espacios laborales.

Es de hacer notar que, desde sus comienzos, esta área de estudio ha tenido como objetivo fomentar el crecimiento de las empresas y mejorar el bienestar de los trabajadores, además de fortalecer la cultura y el ambiente laboral de la organización. En Venezuela, la psicología organizacional también ha tenido un papel importante en la gestión de recursos humanos y en la implementación de estrategias para mejorar la productividad, la fidelización del cliente y el compromiso de los trabajadores.

Con el objetivo de fomentar el crecimiento laboral y abordar los desafíos socioeconómicos de Venezuela, diversas iniciativas tanto públicas como privadas están trabajando para generar oportunidades de formación, a fin de potenciar el desarrollo de una gestión asertiva siempre conectada con la identidad corporativa de las organizaciones.

A la par, acciones educativas, reflexivas y motivadoras se llevan a cabo desde plataformas, públicas y privadas en espacios académicos e iniciativas privadas. Todo este entramado visualiza carencias a nivel del bienestar laboral, los conflictos sociales y las distintas formas de economía formal e informal latentes en nuestro país.

Ante las dificultades y desafíos que enfrenta Venezuela, se están promoviendo diferentes alternativas educativas y formativas relacionadas directamente con aspectos propios de la Psicología organizacional como lo son liderazgo, motivación, grupos, ergonomía y cambio organizacional. Estas acciones, impulsadas tanto por entidades públicas como privadas, buscan generar oportunidades que permitan aprovechar las potencialidades de los trabajadores, teniendo en cuenta la realidad de la economía formal e informal y las carencias sociales, políticas, culturales y económicas presentes en el país.

En el marco de una comprensión de la psicología organizacional en Venezuela, los diferentes esfuerzos tanto académicos como privados están mostrando un conjunto importante de líneas de investigación novedosas e integradoras, siempre atentas a la construcción de organizaciones positivas garantes del bienestar de los trabajadores.

Estos esfuerzos están enfocados en la creación de instituciones y organizaciones positivas que promuevan el bienestar de los trabajadores y mejoren la dinámica interactiva y las relaciones laborales. Tales esfuerzos y propuestas demuestran el interés de un grupo de instituciones académicas venezolanas, interesadas en desarrollar mecanismos aplicados para contar con entornos laborales saludables y productivos para los miembros que hacen vida en las organizaciones o empresas.

### **Impacto de las mejoras en salud ocupacional sobre la calidad de vida de la sociedad**

En Venezuela, las mejoras en salud ocupacional están experimentando una resignificación importante gracias a una serie de investigaciones vanguardistas y colaborativas que se están llevando a cabo tanto en el ámbito académico como en el sector privado. Estos estudios están dirigidos a la creación de instituciones y organizaciones que promuevan el bienestar de los trabajadores a partir de mejoras en la dinámica laboral.

En el ámbito académico, se están llevando a cabo investigaciones pioneras que exploran nuevas formas de abordar los desafíos psicológicos que enfrentan las organizaciones en Venezuela. Los investigadores están trabajando en estrecha colaboración con empresas y organizaciones para identificar las necesidades específicas de salud ocupacional y desarrollar estrategias efectivas para evitar enfermedades laborales y carencias en la fidelización de los trabajadores.

Por otro lado, en el sector privado, se están implementando iniciativas innovadoras que buscan fomentar un ambiente laboral positivo y productivo. Las empresas están reconociendo la importancia de invertir en el bienestar de sus trabajadores y están adoptando prácticas de gestión que promueven la motivación, la satisfacción y el desarrollo personal y profesional de sus trabajadores.

Según Castaño (2021):

La Seguridad y Salud en el Trabajo en Venezuela ostenta rango constitucional, dado que está garantizado para todos los trabajadores el derecho a unas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. Tales garantías remiten a la LOPCY-MAT (Ley Orgánica de Condiciones y Medio Ambiente en el Trabajo) en la cual está claramente consignado el derecho de los trabajadores a ser consultados y el deber a participar en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Asimismo, el artículo 56 de esta misma ley, habla de los deberes de los empleadores de informar por escrito a los trabajadores y trabajadoras de las condiciones inseguras. Elaborar con la participación de los trabajadores y trabajadoras, el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa. Notificar al Instituto Nacional de Prevención de Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) con carácter obligatorio, las enfermedades ocupacionales y los accidentes de trabajo dentro del ambiente laboral previsto por esta ley (p. s/n).

Venezuela cuenta con la Sociedad Venezolana de Salud Ocupacional (SOVESO), siendo este organismo miembro oficial de la Asociación Latinoamericana de Salud Ocupacional (ALSO) y la Comisión Internacional de Salud Ocupacional (ICOH). Tal como lo reporta su portal, se trata de una sociedad científica sin fines de lucro, integrada por profesionales del campo de la Salud Ocupacional y cuyos objetivos primordiales son el conocimiento y la solución de los problemas derivados del estudio y ejercicio de la especialidad. Es la organización que actualmente representa a Venezuela ante la Comisión Internacional de Salud Ocupacional (ICOH). La SOVESO es una iniciativa nacional que se formó en el año 2009 para el encuentro de las ideas y la unión de todos los profesionales que trabajan por la salud laboral en Venezuela (SOVESO, 2023).

Un ambiente de trabajo saludable es fundamental para garantizar la salud de los trabajadores y también para contribuir positivamente a la productividad, aumentar el rendimiento, reducir los imprevistos, fomentar la motivación laboral, mejorar las relaciones laborales, fortalecer el espíritu de equipo, aumentar la satisfacción laboral y mejorar la calidad de vida en general. Existe un consenso generalizado en que la prevención es más efectiva y menos costosa que el tratamiento y la rehabilitación.

### A manera de cierre: retos e interrogantes

Para cerrar esta reflexión, que tuvo como objetivo central generar una aproximación histórica a la psicología organizacional en Venezuela, la búsqueda y análisis de la información seleccionada se vio barnizada por la presencia insoslayable de un contexto social, político, económico y laboral altamente conflictivo, vulnerable y difuso.

En el marco de una comprensión de la psicología organizacional en Venezuela, los diferentes esfuerzos tanto académicos como privados están mostrando un conjunto importante de líneas de investigación novedosas e integradoras, siempre atentas a la construcción de organizaciones garantes del bienestar de los trabajadores.

Estos esfuerzos están enfocados en la creación de instituciones y organizaciones positivas, que promuevan el bienestar de los trabajadores y mejoren la dinámica organizacional en términos de una gestión asertiva y profundamente humana. Tales iniciativas y propuestas demuestran el interés de un grupo de instituciones académicas venezolanas pensadas para desarrollar mecanismos de investigación aplicada a entornos laborales saludables y productivos en el marco de organizaciones felices o con un alto potencial de bienestar integral.

Como corolario, la psicología organizacional en Venezuela como ciencia incardinada en las relaciones humanas continúa evolucionando, enfrentando los retos de la globalización, la diversidad cultural, el advenimiento de la inteligencia artificial y la transformación digital. A la par de estos nuevos escenarios complejos, su objetivo mayor será contribuir al éxito de las organizaciones y a la búsqueda del bienestar integral de los trabajadores en el marco de la potenciación del trabajo en equipo, el liderazgo con propósito y las habilidades blandas.

### Referencias

Andrade, S. (2023). Felicidad laboral, bienestar laboral y subjetividad emocional: una mirada desde la complejidad humana. *Revista RECAI*. 12(35). <https://recai.uaemex.mx>

Andrés M. Pérez-Acosta, y Andrés J. Consoli. (2020). La psicología en américa latina: entre la búsqueda de identidad y el esfuerzo por reconocimiento global. *Revista Interamericana de Psicología*. 54 (1). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8100259>

Ballester Añón, Rosa. (2014). Las biografías médicas y su significado histórico: la figura y la obra de Bernardino Ramazzini (1633-1714). *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 60(Supl. 2), 26-33. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2014000600004>

Barba, Antonio. (2010). Frederick Winslow Taylor y la administración científica: contexto, realidad y mitos. *Revista Gestión y Estrategia*. 38. 17-39. [https://www.academia.edu/35214241/frederick\\_Winslow\\_Taylor\\_y\\_la\\_Administracion\\_cientifica\\_contexto\\_realidad\\_y\\_mitos](https://www.academia.edu/35214241/frederick_Winslow_Taylor_y_la_Administracion_cientifica_contexto_realidad_y_mitos).

Canga, Juan y Yáber Guillermo. (2015). Psicología en Venezuela: Ciencia, Disciplina, Profesión y sus retos. *Revista Información Psicológica*. 109, 129-136. [https://www.researchgate.net/publication/8038404\\_PSICOLOGIA\\_EN\\_VEZUELA](https://www.researchgate.net/publication/8038404_PSICOLOGIA_EN_VEZUELA)

Castano, Ana. (2021). La presencia de la salud ocupacional es de vital importancia. <https://www.crowe.com/ve/insights/seguridad-y-salud-laboral>.

Delgado, G. (2010). Conceptos y metodología de la investigación histórica. *Revista Cubana de Salud Pública*.2010; 36(1)9-18. <https://www.scielosp.org/pdf/rcsp/v36n1/spu03110.pdf>.

García Martín, Pedro. (2009). Don Juan Huarte de San Juan: El doctor que anticipó la melancolía de Don Quijote. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 55(214), 119-131.[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2009000100011&lng=es&tlng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2009000100011&lng=es&tlng=es).

Gómez Vélez, M. A. (enero-junio, 2016). Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 131-153.

Gomis Blanco, Alberto. (2014). Bernardino Ramazzini y su entorno: Pensamiento, Ciencia y Medicina en el tránsito del Barroco a la Ilustración. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 60(2), 16-25. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2014000600003>

Higuero, M. (2021). Plan económico de crecimiento para economías en vías de desarrollo: Venezuela. <https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/440994/retrieve>

Huarte, Juan (1575). Examen de Ingenios. Biblioteca Virtual. <https://biblioteca.org.ar/libros/89622.pdf>.

INPSASEL. (2014). Artículos sobre Emigdio Cañizales Guédez <http://www.henys.info.ve/2017/01/articulos-sobre-emigdio-canizales-guedez.html>.

Losardo, R., Binvignat, R y Pando, J. (2019). Bernardino Ramazzini: un pionero de la medicina del trabajo. *Revista de la Asociación Médica Argentina*. 132 (4). t: <https://www.researchgate.net/publication/337719584>

Münsterberg, H. (2013). *Psychology and Industrial Efficiency* by Hugo Muensterberg. Review by: H. L. Hollingworth *The American Economic Review*, (3) 3, 657-658. <https://www.jstor.org/stable/1804444>

Omaña, (2021). A 100 años de su nacimiento, Emigdio renace todos los días. <https://natu-raytrabajo.blogspot.com/2021/10/a-casi-100-anos-de-su-nacimiento.html>.

Pacheco, J. (s/f). Taylor, la organización del trabajo y el pensamiento complejo. <http://saber.ucv.ve/bitstream/10872/6432/3/taylor%2c%20la%20organizacion%20del%20trabajo%20y%20el%20pensamiento%20complejo.pdf>

Prieto Figueroa, L. (1940). *Apuntes de psicología para la educación secundaria y normal*. México. Ediciones Morenos.

Prieto Figueroa, Luis Beltrán (1940). *Apuntes de psicología para la educación secundaria y normal*.

Ramírez-Gañan, Andrea Estefanía, Orozco-Quintero, Daniela, & Garzón-Castrillón, Manuel Alfonso. (2020). GESTIÓN DE LA FELICIDAD, BIENESTAR SUBJETIVO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL. *Dimensión Empresarial*, 18(2), 118-138.

Rodríguez C., Pedro R. y Sánchez, Ligia. *La Psicología en Venezuela*. En: Alonso, Modesto y Eagly, Alice (1999). *Psicología en las Américas*. (pp. 307-316). Caracas. Sociedad Interamericana de Psicología.

Salazar, José. (2001). La psicología en Venezuela, orígenes, desarrollo y proyecciones. Revista de historia de la psicología. 22 (1). 41-46.

Sociedad Venezolana de Salud Ocupacional (SOVESO). <https://soveso.org.ve/nosotros/>.

Santana, Soraya (2016) Psicología del trabajo y de las organizaciones: estado del arte, retos y desafíos en América Latina. [https://www.researchgate.net/publication/309417860\\_Psicologia\\_del\\_trabajo\\_y\\_de](https://www.researchgate.net/publication/309417860_Psicologia_del_trabajo_y_de)

Taylor, F. (1969). Principios de la Administración Científica (11° edición). México: Herrero Hnos. S. A.

Universidad Arturo Michelena (2023). <https://uam-cms.site/wp-content/uploads/2023/07/brochure-psicologia.pdf>.

Universidad Bicentennial de Aragua. UBA. (2021). Maestría en psicología organizacional. <https://uba.edu.ve/wp-content/uploads/2023/06/Maestr%C3%ADa-en-Psicolog%C3%ADa-Organizacional-UBA-1.pdf>.

Universidad Católica Andrés Bello (2023) <https://psicologia.ucab.edu.ve/pensum/>.