

CAPÍTULO 6. LA ACCIÓN PSICOSOCIAL Y TRABAJO. UNA APUESTA A LA FORMACIÓN DE ESTUDIANTES ANALÍTICOS EN LA TRANSFORMACIÓN DE LOS CONTEXTOS ORGANIZACIONALES. “DE LA TEORÍA A LA PRÁCTICA”

Mónica Isabel Tabares Montoya

César Alejandro Morán

Marla Lizeth Hernández Cortés

Introducción

El campo de acción de la psicología organizacional y del trabajo se ha enfatizado en diseñar y ejecutar programas y procesos internos de talento humano que lleven a acciones en pro del desarrollo del potencial de los trabajadores y la productividad de la organización. De esta forma, desde la red de curso de la acción psicosocial y el trabajo de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), se generan reflexiones significativas frente al quehacer del psicólogo y su rol en las organizaciones contemporáneas. Este profesional, especialista en el comportamiento humano, posee la habilidad de gestionar, incorporar y aportar con sus conocimientos al proceso de producción y administración, participando en el análisis de solución de problemas. Su intervención busca generar espacios que beneficien el bienestar individual y grupal de la organización, con un enfoque sistémico que apunte a los objetivos básicos de la organización que son: la supervivencia, crecimiento evolutivo, productividad, proyección social y protección del medioambiente.

En este punto cabe recordar a Montenegro (2018), quien refiere que la acción psicosocial en el contexto del trabajo, desde la perspectiva del programa de Psicología de la UNAD, es comprendida como el conjunto de prácticas o estrategias psicológicas que buscan incidir en las condiciones y dinámicas de interacción de los individuos dentro de los contextos laborales. La finalidad es transformar, mejorar o aportar a cambiar esta realidad, en caso de ser necesario; fundamentados siempre en la criticidad del proceso teórico y metodológico del que se sirve para lograrlo.

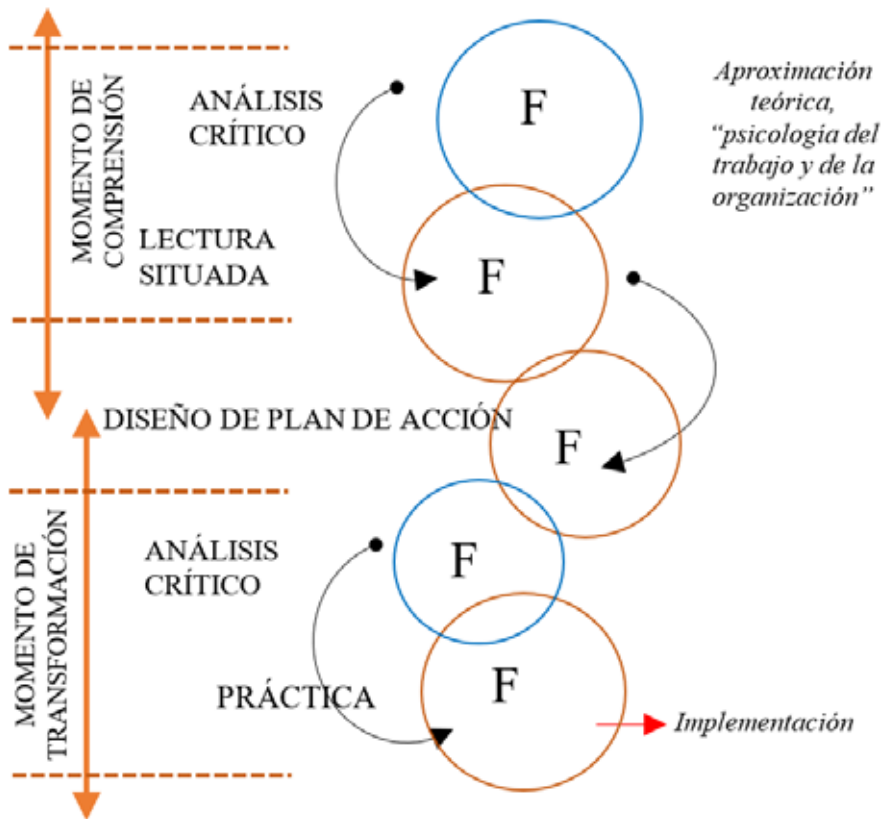
En consecuencia, el curso recurre a la estrategia de aprendizaje basada en proyectos, la cual, según Martí et al., (2010), como método de enseñanza se constituye en un modelo de análisis crítico frente a las problemáticas que se le presenten al estudiante. A través de esta metodología, el estudiante desarrolla herramientas diagnósticas de evaluación, de planeación, de implementación y de acción para solucionar de manera específica las situaciones difíciles del mundo real más allá de la academia. Además, orienta a los estudiantes a que desarrollen competencias de solución a los procesos que se manejan en talento humano de forma interdisciplinaria y centrada en el trabajo colaborativo. Esta técnica está pensada para unidades educativas integradas a largo plazo donde los estudiantes deben centrarse en trabajos de vital importancia en la formación de un profesional de ciencias sociales, como lo es el ejercicio diagnóstico para la identificación de necesidades, la elaboración de planes de acción e intervención para su posterior ejecución, así como también la evaluación de impacto de estas mismas acciones.

De acuerdo con lo anterior, en este capítulo se presenta a discusión el papel que asume la psicología organizacional en los contextos empresariales, así como también la transversalidad que juega el diseño de curso de esta acción psicosocial en la viabilización de la transformación de este tipo de contextos. Para desarrollar estos planteamientos, se retoman cuatro apartados clave derivados de las seis dimensiones de la acción psicosocial (carácter y rasgos), los cuales fueron contruidos a partir del trabajo articulado y reflexivo propuesto por la red del curso: el contexto situado de la acción, la comprensión interpretativa de la acción, el efecto de la acción y la constitución del sentido de la acción. Todo esto con el propósito de brindar las herramientas necesarias que permitan comprender la manera en cómo la estructura del curso Acción Psicosocial y Trabajo traza una ruta de aprendizaje orientada hacia el impacto y la construcción social.

Dimensiones de la acción psicosocial

A continuación, se presenta la ruta que sigue el estudiante en su proceso formativo, teniendo en consideración las cuatro dimensiones que integran esta acción psicosocial y que se desarrollan en este capítulo.

Figura 22. Ruta proceso formativo del estudiante

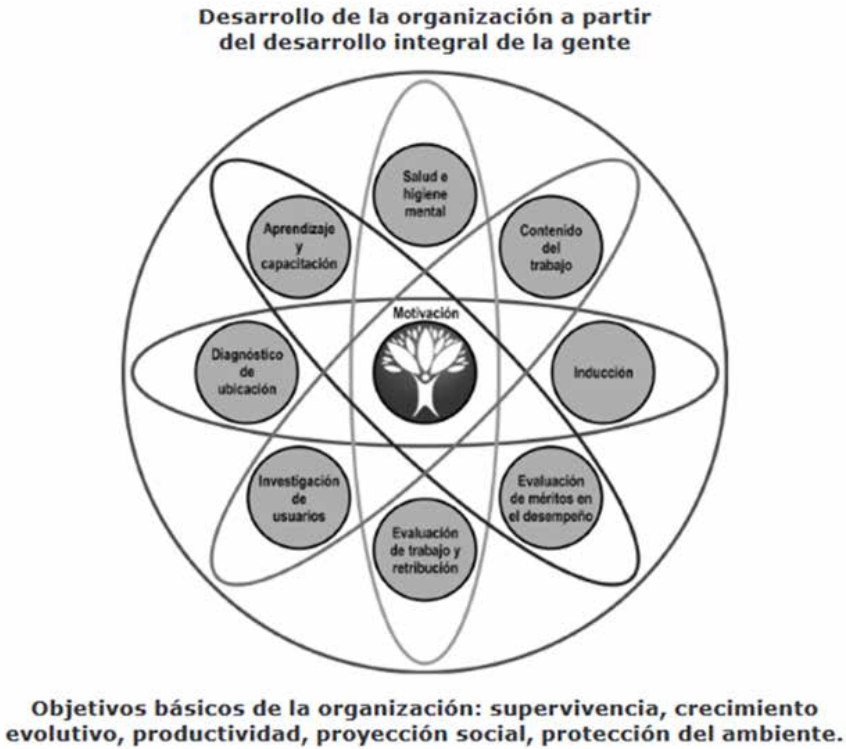


Fuente: Londoño (2014).

Contexto de la acción

Londoño y Arcila (2013) refieren que “el recurso humano es al desarrollo de la organización como la organización desarrollada deberá serlo al desarrollo del área social y geográfica de su cobertura” (p. 24), dejando claro de esta forma el alcance que tiene el desarrollo organizacional y del talento humano en los diferentes sistemas de interacción del individuo desde cada una de sus prácticas de gestión.

Figura 23. RH: DO = DO: 1/2 SOCIAL



Fuente: Londoño (2014).

Es de esta forma como, comprendiendo la importancia de la interacción del individuo con los sistemas expuestos anteriormente, el psicólogo organizacional asume una responsabilidad vital con la organización; hace uso de los recursos metodológicos y epistemológicos que respalden su ejercicio en los procesos de investigación e intervención, apuntando a la promoción del bienestar de los colaboradores y la misma organización en general.

De esta forma, para atender al desarrollo y formación de competencias que permitan atender al cumplimiento del rol del psicólogo en los contextos empresariales y laborales, desde el curso Acción Psicosocial y Trabajo hacemos las siguientes reflexiones y consideraciones que nos sirven de punto de partida para comprender nuestras realidades y encaminar el curso que estamos liderando en la UNAD.

En primer término, es necesario atender a la comprensión de la acción y su contexto, puesto que exige una exploración profunda de cómo se construye y se mantiene la

realidad a través de las interacciones sociales. Según Berger y Luckmann (1966), la realidad es un producto fenomenológico de la socialización humana, ya que, desde nuestros primeros momentos de vida, nos encontramos inmersos en un mundo social que nos presenta “evidencias” sobre cómo son las cosas, cómo debemos interactuar en el mundo y cómo somos moldeados por procesos de socialización e integración. Esto nos lleva a internalizar y convertir ciertos parámetros en el fundamento sobre el cual actuamos y comprendemos nuestro entorno. Son innumerables las rutinas y acciones que se repiten, y los autores en mención lo denominan “tipificaciones”. Son asumidos como patrones de comportamiento y acción que pueden ser o no habituales; estas tipificaciones permiten que nuestras acciones sean predecibles y comprensibles para otros, creando una especie de lenguaje no verbal de expectativas y normas. Sin embargo, no todas las tipificaciones tienen la misma permanencia. Algunas de ellas, con el tiempo, se consolidan y convierten en patrones más duraderos y establecidos, lo que estos autores llaman “instituciones”. Estas estructuras institucionales informan y legitiman ciertas acciones y formas de comportamiento, marcando lo que es “correcto” o “normal”. Cuando se trata de entornos laborales, estas instituciones pueden influir y dictar las expectativas de roles, comportamientos y prácticas aceptables, estableciendo así los parámetros dentro de los cuales se desarrolla la acción organizacional.

Mientras que Berger y Luckmann (1966) ofrecen un marco comprensivo sobre cómo las acciones están arraigadas en las construcciones sociales, otros pensadores han profundizado en cómo estas acciones toman forma en contextos específicos, como el laboral. Es así como Appadurai (1996) sugiere que las organizaciones modernas son espacios dinámicos, caracterizados por “flujos” y “desbordamientos”, es aquí donde se presume que las organizaciones ya no pueden verse como entidades estáticas, limitadas por fronteras geográficas o culturales. Más bien, se ven influenciadas por una serie de movimientos (capital, ideas, tecnologías y personas) que atraviesan y a menudo trascienden las fronteras tradicionales. Este constante intercambio y flujo de información y recursos hace que las prácticas y significados dentro de las organizaciones estén en una renovación continua. Por ejemplo, una empresa puede adoptar prácticas innovadoras de un contexto cultural y adaptarlas a sus propias necesidades y desafíos locales, o puede verse influenciada por tendencias tecnológicas emergentes que cambian la forma en que opera y se relaciona con sus stakeholders. Es en este panorama que encontramos que las acciones no están simplemente arraigadas en tradiciones o estructuras fijas, sino que son moldeadas por influencias variadas y a menudo impredecibles, que desafían las concepciones anteriores de estabilidad y predictibilidad en el entorno laboral; de ello viene la importancia de prestar especial atención a la comprensión interpretativa de la acción, puesto que de ello depende precisamente esta estabilidad y predictibilidad.

Comprensión interpretativa de la acción

Desde el punto de vista de Hernández (2015), por ejemplo, la acción social refiere a la interacción que tiene el ser humano con todas las personas; es la forma de socializarse con otros individuos, teniendo en cuenta la comprensión del individuo en sus particularidades, la intencionalidad que tiene en el momento de relacionarse y de racionalizar su actuar, así como también la forma como se adapta y es aceptado por la sociedad.

Giddens (2001), por su parte, plantea que la acción social se debe a la manera en que las sociedades contemporáneas experimentan una serie de procesos de cambio social que están transformando profundamente la forma en que las personas se relacionan entre sí y con su entorno desde la interpretación que hacen del mismo; estos procesos de cambio y de interpretación se encuentran permeados por fenómenos como la globalización, la tecnología de la información, la individualización y la creciente importancia de la identidad y la diferencia cultural, consolidándose de esta forma la necesidad de abordar la realidad de manera transdisciplinar e interdisciplinar.

En este sentido, Fals-Borda (1979), sociólogo colombiano, refiere que la acción social orienta procesos de transformación a partir de la interacción dialéctica entre la teoría y la práctica con la realidad social. Este autor nos invita a la gestión del conocimiento que, desde la praxis, permita avanzar en la transformación del mundo con sentido social, atendiendo a las necesidades reales de los contextos desde la investigación activa que retroalimenten la comprensión de los marcos interpretativos desde los cuales se está experimentando la realidad.

Es así como la acción, en su esencia, es una manifestación intrínseca de la naturaleza humana, un reflejo de cómo el individuo interactúa, interpreta y da sentido a su mundo circundante. En el corazón de esta interacción y construcción de significado hay una ventana única hacia la comprensión profunda de las prácticas de la acción en la vida cotidiana.

Schütz (1967), argumentó que los individuos se encuentran inmersos en un “mundo de la vida cotidiana”, un dominio pre-reflexivo donde se llevan a cabo las acciones diarias, ancladas en estructuras de significado. Estas estructuras no son estáticas ni universales; más bien, son producto de un proceso de “tipificación”, donde las experiencias continuas se categorizan y generalizan, permitiendo a las personas navegar por el complejo tejido de la realidad social. Sin embargo, ¿cómo logramos coordinar nuestras acciones y entender a los demás? La respuesta, según Schütz, reside en la intersubjetividad. Los seres humanos comparten un mundo de significados comunes, una especie de lengua franca de la experiencia que facilita la comunicación y la acción coordinada. En el centro

de este mundo intersubjetivo se encuentra nuestro “stock de conocimiento a mano”, es decir, un repertorio de experiencias pasadas, conocimientos y tipificaciones que usamos para interpretar y dar sentido a nuestras acciones y al mundo que nos rodea.

De esta manera, se reitera la necesidad de considerar que nuestras acciones no solo reflejan las interpretaciones individuales y colectivas del mundo, sino que también juegan un papel activo en su construcción continua. La comprensión interpretativa de la acción implica reconocer esta interconexión y dualidad, dado que, al hacerlo, podemos aspirar a una mayor agudeza en nuestra capacidad de actuar con intención, conscientes de las estructuras dominantes, pero también de nuestro potencial en los procesos de deconstrucción, posibilitando un papel activo en la arquitectura de estas mismas estructuras y su contexto, respondiendo y dando forma a las demandas de un mundo interconectado y en constante cambio; lo cual es una característica determinante a tener en cuenta en el estudio de los contextos laborales y organizacionales, en tanto la estructura de estos mismos se encuentran supeditadas a las dinámicas de la globalización y la comunicación constante entre las partes de su mismo sistema y de su medio circundante.

Es así como desde la red del curso Acción Psicosocial y Trabajo se ha visto necesario plantear dentro de su diseño de curso el ejercicio diagnóstico en las organizaciones, en tanto este se encuentra vinculado a la comprensión interpretativa de las empresas en su estructura, dinámicas laborales y culturas organizacionales que se encuentran permeadas por la interacción con los sistemas de los cuales tanto la empresa como el colaborador también hacen parte; como lo pueda ser los sistemas políticos y de gobierno, para el caso de las empresas, así como también los sistemas familiares y sociales, para el caso de los trabajadores. Para atender dicho dinamismo desde el ejercicio investigativo, se facilitan las herramientas teóricas y metodológicas que respaldan a su vez el diseño de intervenciones que sepan atender las necesidades y problemáticas identificadas, logrando, posteriormente, desde una articulación con el análisis crítico, comprender también el efecto de la acción en las realidades contextualizadas de las organizaciones empresariales en sus diferentes áreas de trabajo.

Efecto de la acción

La acción diagnóstica en las organizaciones registra un papel fundamental en la dilucidación de los efectos esperados de la acción, puesto que marca el punto de partida de la ruta que dirigirá la elaboración y ejecución de acciones que atiendan la especificidad del contexto. Ante tal asunto se destaca la articulación de ello con el núcleo problémico de psicología y acción psicosocial, en tanto, desde el desarrollo de las competencias profesionales que abarcan el dominio conceptual, propositivo e interventivo, se propende

por, inicialmente, brindar las herramientas que permitan una comprensión clara de los fenómenos sociales, y más específicamente, en lo que compete a esta acción psicosocial, a los fenómenos que devienen de los contextos laborales; teniendo en cuenta la complejidad que ello implica al considerar los distintos sistemas de interacción que comprometen la experiencia del sujeto. Al respecto, la UNAD ha demostrado un compromiso en atender a la urgencia del panorama social contemporáneo, promoviendo la necesidad de redimensionar los alcances de la acción del profesional de psicología, propiciando no solo la comprensión de estos mismos fenómenos, sino también la reflexión de la coyuntura política, social y cultural.

Adicional a lo anteriormente expuesto, es fundamental resaltar que la actitud reflexiva frente a la comprensión de la coyuntura social debe ir acompañada de una postura ética, crítica y participativa, capaz de trascender los intereses individuales en favor del bien colectivo. Esta perspectiva permite movilizar recursos orientados a la transformación social y a la materialización de los objetivos propuestos, los cuales requieren la participación activa de la comunidad. Esta no debe ser concebida como un objeto pasivo de intervención o como simple receptora de un conocimiento epistemológico, sino como un actor esencial dentro del ejercicio de la acción psicosocial. Tal como lo plantea Fals-Borda (1979), el destino final del conocimiento es validar la praxis mediante la participación de las comunidades implicadas.

Teniendo en consideración el enfoque de acción participativa, los efectos a los que apunta la acción psicosocial en el trabajo no solamente abarcan el desarrollo de las competencias formativas del estudiante, sino que también apunta a responder a un deber ético frente al contexto organizacional del país, atendiendo a la complejidad social, política y económica en la que las organizaciones actúan como instituciones que son partícipes y también responsables de esta misma complejidad. De esta forma, otras dimensiones teóricas como bienestar laboral o calidad de vida laboral cobran especial importancia en la dinamización de procesos que permitan la construcción de una sociedad más justa, donde los contextos laborales se asumen como un escenario de vital importancia, teniendo en consideración el papel que tiene el trabajo en la forma como las personas se vinculan consigo mismas y con los demás. Si, por ejemplo, encontramos organizaciones en las que la calidad de vida laboral de sus colaboradores se expresa en connotaciones negativas que involucran asuntos como sobrecarga laboral, es comprobado que las implicaciones de ello en la vida de las personas, tal como menciona Patlán (2020), devienen en estrés y trastornos psicosomáticos que pueden expresarse también en agotamiento físico y emocional, adicción al alcohol y un incremento en el consumo de tabaco, así como también una falta de motivación que desencadenaría una tendencia a renunciar.

Dicho esto, puede entreverse la relevancia que cobra el contexto laboral en la salud física y mental de las personas, teniendo en cuenta que estos efectos anteriormente mencionados no solo competen al individuo en la relación con el sistema laboral en el cual se encuentra inmerso, sino que ello también lleva a tener implicaciones en las demás dimensiones de vida de las personas como lo puede ser la familia. Al respecto, Gabini (2020) destaca los efectos positivos en términos de salud mental y bienestar laboral que tiene el enriquecimiento de la relación trabajo-familia; mientras que el conflicto entre esta relación deviene en tensiones psicológicas que perjudican al individuo y sus relaciones en ambos sistemas. De esta forma, se puede apreciar la importancia de los alcances de la acción psicosocial en los contextos laborales, en tanto la praxis en este campo no se limita solamente a propender procesos de bienestar en este tipo de contextos, sino que trasciende al bienestar general del individuo en los diferentes sistemas en los que interactúa y tiene lugar.

De esta forma, se espera dejar por sentado los alcances de los efectos de acción psicosocial, de tal manera que, destacando la importancia de los escenarios laborales en la vida de las personas, pueda sensibilizarse al lector frente a la necesidad de desarrollar un compromiso ético en la praxis de estos escenarios, teniendo en cuenta que la participación en este campo apuesta a la construcción de una sociedad más justa, atendiendo al llamado de la responsabilidad que tenemos como profesionales de las ciencias sociales. Es así como la acción psicosocial y trabajo desde sus herramientas teóricas y metodológicas desarrolla una apuesta por escenarios laborales humanizados que propendan por el equilibrio entre el bienestar de sus colaboradores y la productividad de las organizaciones.

En consonancia con ello, cabe preguntarse: ¿Cuál sería el punto de partida para atender los fenómenos sociales en los contextos organizacionales? Para responder a esta pregunta, podemos acercarnos a comprender las organizaciones en su complejidad. Al respecto, Jiménez-Figueroa y Gómez-Urrutia (2021) refieren que la relación del individuo con su escenario laboral involucra dimensiones de vital importancia para la vida de las personas, de tal manera que el abordaje político, familiar, empresarial y social suponen ser una coyuntura que no puede desconocerse en el ejercicio de la comprensión, análisis o interpretación de una organización; lo que posibilita de esta forma la proposición de apuestas interventivas de alto alcance, que no se limiten solamente al ámbito empresarial en el que la persona realiza su actividad laboral, sino que trascienda a otros sistemas de interacción, haciendo loable un impacto que involucre también al orden social en general, puesto que los escenarios laborales pueden llegar a propiciar el desarrollo integral del individuo tanto en la dimensión afectiva a nivel individual como también social.

En este sentido, podemos subrayar la relevancia de algunas dimensiones teóricas que permitan atender epistemológicamente la complejidad de las organizaciones. La cultura organizacional, por ejemplo, permite, de acuerdo con Schein (2004), acercarnos a comprender las dinámicas organizacionales en su profundidad, proponiendo el estudio de las organizaciones empresariales desde sus niveles más evidentes y superficiales, como lo puedan ser sus herramientas de trabajo, hasta las profundas bases estructurales cognitivas y actitudinales que soportan la cultura de cualquier empresa y que subyacen precisamente a los comportamientos observables al que generalmente se abocan a estudiar las disciplinas de las ciencias humanas.

La psicología positiva, por su parte, viene a considerarse en la actualidad como una de las apuestas teóricas más relevantes en el contexto investigativo del trabajo y las organizaciones. Esta perspectiva destaca la importancia de enfocar la atención y las acciones hacia aquellos factores protectores y recursos que, en su fortalecimiento, podrían favorecer no solamente el bienestar de las personas que desarrollan su actividad laboral al interior de las empresas, sino que también aporta a la eficacia, eficiencia, productividad y calidad del trabajo desarrollado por los empleados como forma de contribuir al éxito organizacional (Hernández et al., 2022).

Teniendo en cuenta estas propuestas teóricas, el curso Acción Psicosocial y Trabajo contempla en su diseño el desarrollo de competencias en los estudiantes que les permitan construir propuestas investigativas, desde el ejercicio diagnóstico, e interventivas que atiendan la especificidad del contexto. Algunas experiencias derivadas del desarrollo de estas propuestas y planes de acción han evidenciado la importancia de prestar atención a las pequeñas empresas, dado que muchas de ellas, surgidas del esfuerzo emprendedor, carecen en ocasiones del conocimiento necesario sobre la relevancia de las prácticas de gestión del talento humano. Esta situación ha permitido a los estudiantes reconocer el alcance y el papel fundamental que desempeñan como actores y facilitadores en los procesos de transformación organizacional, al proponer alternativas coherentes con las necesidades y problemáticas identificadas en estos contextos. Esto ha devenido en la constitución de empresas mejor organizadas en su estructura de funcionamiento, así como en sus procesos de gestión de talento humano, todo gracias al acercamiento que han tenido los estudiantes con las organizaciones desde el ejercicio diagnóstico hasta el ejercicio de proposición del plan de acción e intervención, el cual estará trazado por el sentido mismo de la acción.

Constitución del sentido de la acción

Lutz (2010) señala que la acción implica un gesto de respuesta por parte de un sujeto que ha recibido o ejercido una influencia social significativa. En este sentido, cobra rele-

vancia el significado de la acción, ya que dicha influencia, cuando se ejerce “junto con” y no “sobre” una organización, puede generar procesos de transformación capaces de trascender la estructura tradicional del sistema organizacional. Esto permite incidir en otras esferas de la vida que configuran el tejido social del trabajador. Así, el sentido de la acción social está determinado por los propios actores que participan en ella, tanto en la construcción del conocimiento como en la interpretación de la experiencia. Se concibe, entonces, como un proceso interactivo y constructivo, mediante el cual se ejerce una influencia social significativa. Esta influencia está mediada por la capacidad de contemplar, interpretar y delimitar el alcance que pueden tener dichas acciones en la trazabilidad de objetivos concretos y transformadores.

De esta forma, la trazabilidad y el sentido de la construcción de los objetivos dependen de la distinción entre la reflexión de la acción y la motivación de la acción (Lutz, 2010); puesto que, si bien es cierto que es la base teórica la que fundamenta la razón de la acción, son los motivos o los deseos los que movilizan precisamente la puesta en escena de ella misma. En este punto cabe preguntarse: ¿La motivación de la acción en un estudiante estará supeditada a sus intereses formativos o a su motivación por aportar a los procesos de transformación de su contexto inmediato? En respuesta a ello es importante considerar que la contextualización del campo organizacional del curso Acción Psicosocial y Trabajo apunta en su resultado de aprendizaje a que el estudiante reconozca los retos y alcances del psicólogo organizacional, permitiendo comprender la relevancia de los escenarios laborales en los sistemas vitales de interacción del individuo, favoreciendo desde el ejercicio reflexivo la posibilidad de movilizar al estudiante hacia la contemplación de una motivación que involucre su potencial de acción y su responsabilidad en los procesos de transformación social.

El curso Acción Psicosocial y Trabajo: un lugar de reflexión

La red de curso plantea una serie de reflexiones en torno a las apuestas metodológicas que ha diseñado para el desarrollo del curso, con el fin de evidenciar la ruta de trabajo basada en proyectos que se propone al estudiante como medio para alcanzar los resultados de aprendizaje, así como los alcances derivados de dichas reflexiones.

El estudiante realiza una aproximación teórica de la psicología del trabajo y las organizaciones, donde tiene un concepto básico del campo organizacional en su fase 1 y seguidamente continua en la fase 2 de manera articulada; hace comprensiones de rol del psicólogo en las organizaciones, donde realiza una aproximación a la empresa y se

acompaña al estudiante para que comience a situar lo que significa el campo organizacional. Es a aquí donde se inicia un entendimiento de lo teórico.

Posteriormente a las dos fases teóricas, el estudiante inicia el acercamiento en escena con el acompañamiento del docente en aplicar la herramienta diagnóstica a la empresa elegida y realiza análisis crítico de la situación problema. De acuerdo con los resultados obtenidos para continuar con el proceso académico en sitio, se realiza el plan de acción psicosocial en su fase 4 acordes con la realidad de la empresa que posteriormente lleva a la implementación del plan de acción psicosocial en su fase 5, que busca la transformación de los procesos de talento humano de manera propositiva.

En conclusión, el estudiante en las dos primeras fases realiza comprensiones, apropiación teóricas y análisis del quehacer del psicólogo organizacional en las empresas de hoy. Posteriormente, inicia el acercamiento práctico para conocer a través de una herramienta diagnóstica la realidad de la situación problemática y da solución a través de un plan de acción psicosocial (construcciones del escenario contextualizado) e implementación que genere una transformación al interior de la organización en sus procesos de talento humano.

Conclusiones

Es necesario que el estudiante se vincule con el análisis de su contexto inmediato, teniendo en cuenta para ello las herramientas teóricas disponibles que puedan apoyar la criticidad en este tipo de ejercicios; posibilitando de esta forma lecturas que comprometan no solo su acción como profesionales en formación, sino también la de los diferentes actores responsables en la construcción de las realidades organizacionales que sostienen las necesidades y problemáticas que acontecen.

En este sentido, es de vital importancia atender al contexto de las organizaciones desde una mirada sistémica que involucre la interacción de los marcos sociales y políticos. Para ello, es necesario desarrollar competencias investigativas que permitan dilucidar con claridad las relaciones complejas que gestan la experiencia del colaborador en su lugar de trabajo en interacción con su grupo, así como también con su familia y el medio social, puesto que de ello depende las apuestas de intervención idóneas y acordes a la especificidad de su contexto.

De esta forma, sentadas las bases desde el desarrollo de competencias investigativas, se propicia entonces la posibilidad de desarrollar apuestas interventivas desde acciones que, apoyadas en un respaldo teórico, aporten a la construcción de escenarios

laborales que atienden al bienestar laboral de sus colaboradores, respaldando la idea del valor que adquiere el talento humano en el ejercicio competitivo de las empresas.

Es en este punto, donde el sentido de la acción cobra una relevancia vital en la comprensión de los contextos locales del estudiante, puesto que el mismo diseño de curso apunta a desarrollar competencias teóricas y metodológicas como herramientas necesarias para lograr acciones de impacto que propicien la transformación de los escenarios laborales en los que se realice este tipo de ejercicios. De esta manera, el estudiante asume un papel activo desde su responsabilidad, como estudiante en formación, en la construcción de realidades sociales, donde el bienestar de las organizaciones y sus colaboradores resulta ser un eje transversal de su actuar.

Referencias bibliográficas

- Andrade, S. (2019). La psicología organizacional: un campo incardinado en las relaciones humanas. *Revista CoPaLa. Construyendo Paz Latinoamericana*, 8, 65-79.
- Appadurai, A. (1996). *Modernity at Large: Cultural Dimensions of Globalization*. University of Minnesota Press.
- Berger, P., & Luckmann, T. (1966). *The Social Construction of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge*. Anchor Books.
- Fals-Borda, O. (1979). *La investigación-acción participativa*. Siglo XXI Editores.
- Gabini S. (2020). Articulación trabajo-familia y satisfacción laboral: El rol del compromiso afectivo. *Liberabit*, 1(26). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68662655005>
- Giddens, A. (2001). *Sociología*. Alianza Editorial.
- Hernández, O. (2015). Psicología social crítica de los contextos escolares. En J. Moncayo, y A. Díaz (Eds.), *Psicología social crítica e intervención psicosocial* (pp. 235-255). Universidad de San Buenaventura.
- Hernández, S., Aguilar, M., y Peña-Sarmiento, M. (2022). Aportes de la psicología positiva a la creación y soporte de organizaciones saludables: revisión de alcance. *Estudios Gerenciales*, 38(163), 250-260. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2022.163.4967>

Jiménez-Figueroa, A., y Gómez-Urrutia, V. (2021). Incidencia del bienestar subjetivo y equilibrio trabajo-familia en cuanto a la cultura trabajo-familia en trabajadores del poder judicial chileno. *Revista Costarricense de Psicología*, 40(1), 23-36. <https://doi.org/10.22544/rcps.v40i01.02>

Londoño, H., y Arcila, M. (2013). *Manual de introducción a la teoría de desarrollo humano y organizacional, fundamentada en la sinergia motivacional y la productividad*. Universidad de Manizales.

Lutz, B. (2010). La acción social en la teoría sociológica: Una aproximación. *Argumentos*, 23(64), 199-218. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0187-57952010000300009&script=sci_abstract

Martí, J., Heydrich, M., Rojas, M., y Hernández, A. (2010). *Aprendizaje basado en proyectos: una experiencia de innovación docente*. *Revista Universidad EAFIT*, 46, (158), 11-21.

Montenegro, L. (2018). *Alcances de la acción psicosocial en el trabajo*. UNAD. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/45225>

Patlán, J. (2020). ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada. *Psicología desde el Caribe*, 37(2), 31-67. <https://doi.org/10.14482/psdc.37.2.158.7>

Schein, E. (2004). *Cultura organizacional y liderazgo*. Jossey Bass

Schutz, A. (1967). *La fenomenología del mundo social*. Northwestern University Press.