

LA IMPLICACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Segunda edición corregida y aumentada

Juan José Soza Herrera

La implicación laboral y su relación con la psicología organizacional

LA IMPLICACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Segunda edición corregida y aumentada

Juan José Soza Herrera

SOZA, Juan,

La implicación laboral y su relación con la psicología organizacional / Juan José Soza Herrera. – 2.ª ed. – Huancayo : Universidad Continental, Fondo Editorial, 2025.

ISBN 978-612-4443-87-9

e-ISBN 978-612-4443-88-6

1. Psicología industrial 2. Clima organizacional 3. Comportamiento organizacional
4. Liderazgo

158.7 (SCDD)

Datos de catalogación Universidad Continental

Es una publicación de Universidad Continental

La implicación laboral y su relación con la psicología organizacional

Juan José Soza Herrera

Segunda edición corregida y aumentada

Huancayo, marzo 2025

Tiraje: 300 ejemplares

© Del autor

© Universidad Continental, Fondo Editorial

Av. San Carlos 1980, Huancayo, Perú

Teléfono: (51 64) 481-430 anexo 7863

Correo electrónico: fondoeditorial@continental.edu.pe

www.universidad.continental.edu.pe

Hecho el depósito legal en la Biblioteca Nacional del Perú N.º 2025-02754

ISBN 978-612-4443-87-9

e-ISBN 978-612-4443-88-6

DOI: <http://dx.doi.org/10.18259/978-612-4443-88-6>

Corrección de textos: Jorge Coaguila Quispe

Diseño editorial: Yesenia Mandujano Gonzales

Cuidado de edición: Jullisa del Pilar Falla Aguirre

La obra ha sido sometida a evaluación par. Su contenido es responsabilidad exclusiva del autor. No refleja necesariamente la opinión de la Universidad Continental. Queda prohibida la reproducción, por cualquier medio, total o parcialmente, sin permiso expreso del autor y de la Universidad Continental.

Impreso en Perú / *Printed in Perú*

Impresión: Tarea Asociación Gráfica Educativa

Pasaje María Auxiliadora 156-164; Breña, Lima

A mi madre, Dwuana, por ser la memoria que guía y la fuerza que sostiene.

A mi hermana, Luciana, por el equilibrio entre el consejo y la compañía.

A mis sobrinas, Bianca y Bella, por el reflejo de la alegría en su estado más puro.

*Y a quien, sin saberlo, ha inspirado más de lo que imagina, porque el yugo del
tiempo no detiene el pensamiento.*

A la certeza de que cada paso es parte del camino y no su obstáculo.

A la virtud de alzar la vista y vivir sin miedo al devenir.

A la voluntad de aceptar lo que es y abrazar lo que viene.

Al sentido de propósito que se forja en la acción y no en la espera.

A la fuerza de quien avanza sin apego, con gratitud por lo vivido.

A la naturaleza del presente, donde todo ocurre y todo pasa.

A la disciplina de la mente y la determinación del carácter.

A la realidad que enseña que vivir es aceptar, actuar y seguir.

Índice

Presentación	13
Prólogo	15
Introducción	19
Capítulo I. Psicología organizacional: aspectos generales	21
1.1 Nociones básicas de la psicología organizacional	22
1.2. Origen y evolución de la psicología organizacional	26
1.3. Tipos de psicología organizacional	30
1.4. Áreas de desarrollo de la psicología organizacional	32
Capítulo II. Cultura organizacional	37
2.1 Cultura organizacional: aspectos generales	38
2.2 Tipos de cultura organizacional	42
2.3 Cultura organizacional relacionada con las empresas internacionales	46
Capítulo III. Clima organizacional	51
3.1 Generalidades del clima organizacional	52
3.2 Etapas del clima organizacional	56
3.3 Tipos de clima organizacional	59
3.4 Escala de clima organizacional de Moss	61

Capítulo IV. Aspectos generales sobre el constructo conceptual de implicación	65
4.1 Generalidades del componente humano en el trabajo	66
4.2 Aproximación al constructo de implicación	74
4.3 Criterios de medición de la implicación: las dimensiones	78
Capítulo V. Modelos organizacionales	81
5.1 Nociones básicas sobre los modelos organizacionales	82
5.2 Tipos de modelos organizacionales según Peter Drucker	90
5.3 El modelo organizacional de Denison	94
Capítulo VI. Implicación del clima y la cultura organizacional dentro de las empresas en el Perú	97
6.1 Gestión por competencias en el sector público	98
6.2 Empresas peruanas destacadas dentro de la categoría de clima y cultura organizacional	103
6.3 Problemáticas laborales antes la pandemia de la COVID-19	107
6.4 Problemáticas laborales post pandemia de la COVID-19	110
Capítulo VII. La relación entre la implicación laboral y la psicología organizacional	113
7.1 Consejos para asegurar un buen clima organizacional	114
7.2 Importancia del liderazgo y el desarrollo de las habilidades sociales	117
7.3 Evaluación por competencias para medir el desempeño laboral	120
7.4 Relación entre implicación laboral y psicología organizacional	127
Bibliografía	129

Índice de figuras

Figura 1. Principales eventos en la evolución de la psicología industrial y organizacional	28
Figura 2. Áreas de la psicología organizacional	33
Figura 3. Dinámica que forma la cultura organizacional	39
Figura 4. Tipos de cultura organizacional	43
Figura 5. Our Manifesto for Growth Coca-Cola	47
Figura 6. Cultura organizacional en DHL	49
Figura 7. Preparación de encuesta	57
Figura 8. Retroalimentación	59
Figura 9. Tipos de clima organizacional	60
Figura 10. Modernización de la Gestión Pública al 2030	100
Figura 11. Dimensiones del clima organizacional	105
Figura 12. Empleo informal en el Perú 2007-2019 antes de la pandemia	108
Figura 13. Desafíos empresariales 2020	109
Figura 14. Enfoques para el clima organizacional	116
Figura 15. Variables implicadas por las HH. SS.	119
Figura 16. Evaluación de competencias	126

Índice de tablas

Tabla 1. Terminología relacionada con psicología organizacional	24
Tabla 2. Principales campos de la psicología industrial y organizacional	29
Tabla 3. Conceptos de cultura organizacional	40
Tabla 4. Características del clima organizacional	55
Tabla 5. Tipología del constructo de pasión por el trabajo	71
Tabla 6. Componentes del <i>engagement</i>	72
Tabla 7. Definiciones del constructo de implicación	76
Tabla 8. Dimensiones del modelo organizacional propuesto por Wolf Heydebrand	88
Tabla 9. Tipología de los modelos organizacionales de Peter Drucker	93
Tabla 10. Competencias técnicas, base y transversales	101
Tabla 11. Ranking Great Place to Work Perú 2020	106
Tabla 12. Liderazgos organizacionales	118
Tabla 13. Dimensiones de las competencias	121

Presentación

Es un honor presentar la segunda edición del libro *La implicación laboral y su relación con la psicología organizacional* de Juan José Soza Herrera, una obra publicada por el Fondo Editorial de la Universidad Continental. Este libro es un valioso aporte en el estudio de la psicología organizacional y su impacto en la implicación laboral ya que aborda las dinámicas que regulan el comportamiento humano de las estructuras empresariales y su influencia en el rendimiento y la productividad organizacional.

El libro se estructura en siete capítulos, cada uno de los cuales trata aspectos cruciales de la psicología organizacional desde una perspectiva teórica y aplicada.

En los primeros capítulos, el autor desarrolla un marco conceptual que permite comprender las bases de la psicología organizacional, su evolución histórica y sus aplicaciones actuales. Se examinan temas como la cultura organizacional, el clima laboral y los modelos organizacionales, proporcionando un enfoque detallado sobre cómo estos factores influyen en la implicación de los colaboradores y su compromiso con la organización.

En el capítulo VII se presenta uno de los aspectos más innovadores del libro y es la inclusión de un análisis detallado sobre la relación entre el liderazgo y la motivación en el entorno empresarial. Mediante un riguroso análisis de teorías psicológicas y estudios empíricos, el autor

demuestra cómo un liderazgo eficaz puede potenciar la implicación laboral, mejorando no solo la satisfacción de los colaboradores, sino también el desempeño y los resultados de la organización.

Además, el libro analiza el impacto de la pandemia del COVID-19 en el clima organizacional y en la percepción del compromiso laboral. Se examinan las dificultades y desafíos que enfrentaron las empresas durante y después de la crisis sanitaria, explorando cómo las estrategias de adaptación han redefinido las prácticas de gestión de talento humano.

El texto también brinda herramientas y metodologías para la evaluación del compromiso y la implicación laboral, incluyendo las escalas de medición, encuestas y modelos de análisis que pueden ser aplicados en distintos entornos organizacionales. Estos aportes convierten al libro en una guía práctica tanto para académicos como para gerentes, psicólogos organizacionales y consultores en recursos humanos.

En síntesis, *La implicación laboral y su relación con la psicología organizacional* es una obra esencial que ofrece una visión integral sobre los factores que influyen en la motivación y el compromiso de los colaboradores en el ámbito empresarial. Su enfoque científico, combinado con una aplicabilidad práctica, la convierte en una herramienta indispensable para quienes buscan comprender y mejorar el desempeño organizacional en el mundo actual.

El antecedente más antiguo de la psicología industrial en el Perú se puede rastrear en los exámenes psicotécnicos de selección de candidatos a obtener licencia de chofer, que aplicaban el doctor Pastor Carranza y Santiago Valdizán en el Laboratorio Psicotécnico de la Sanidad de la Policía en la década del cuarenta del siglo pasado, más de medio siglo después sin duda, la publicación del profesor Juan José Soza es un hito importante en el siglo XXI de la historia de la psicología organizacional en nuestro país.

Jorge Salcedo Chuquimantari

Director de la EAP de Psicología
Universidad Continental - Sede Huancayo

Prólogo

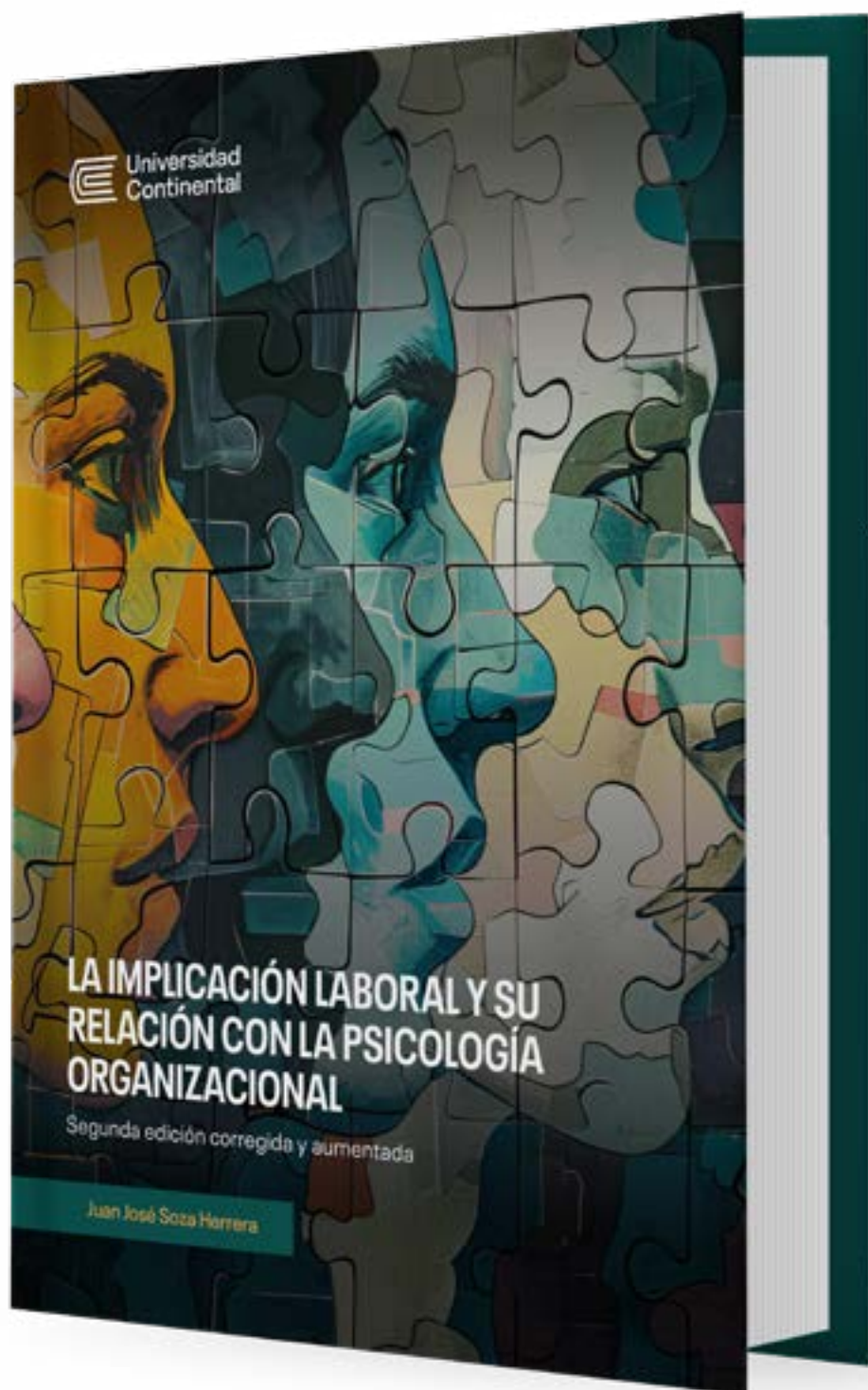
Las empresas de hoy se encuentran en un ambiente cada vez más competitivo que les exige cambios continuos a fin de permanecer en el mercado. Esta dinámica inherente al mundo empresarial requiere de agentes con conocimiento y habilidades que puedan contribuir a sostener la estructura de la organización. En este sentido, los recursos humanos son un elemento fundamental. Sin ellos, la productividad de la empresa no tendría avances ni retrocesos, simplemente no existiría. Con su presencia, por el contrario, la producción expresa grados de ganancias y pérdidas, experiencias ganadas y aprendizajes que apuntan hacia un futuro.

El horizonte que avizora la organización se expresa mediante los objetivos establecidos que su componente humano se comprometió a cumplir. La cuestión es cuánto y cómo contribuye a ello sin que exprese respuestas desfavorables que solo dificultarían la productividad. Es en esta situación que la ciencia de la psicología organizacional entra a tallar, ya que realiza descripciones y evaluaciones de distintos puntos referentes a la organización, en que, por estas cuestiones de innovación, se concentrará en aquel compromiso laboral.

En concordancia con lo expuesto, el presente libro, *La implicación laboral y su relación con la psicología organizacional*, presenta un extenso panorama que comprende aquellos conceptos que sirven de base para un estudio pormenorizado de los fenómenos organizacionales: la cultura organizacional, el clima laboral y los modelos organizacionales, cuyo referente es la totalidad de los elementos de la empresa, entre los que se destaca el componente humano y, sobre todo, una respuesta que este expresa en función de los diferentes estímulos laborales: la implicación laboral.

El entendimiento general sobre estas nociones o constructos conceptuales llevan a evaluar la conexión entre esta ciencia y uno de sus objetos de estudio. En específico, se aborda la relación entre la implicación laboral y la psicología organizacional teniendo en cuenta los anteriores conceptos. El intento de clarificar este tema responde a la necesidad de cambio que el dinamismo del mundo empresarial exige. Este merece ser estudiado con criterios actuales que permitan, además de una buena descripción y explicación, una predictibilidad que garantice una buena planificación a futuro.

Juan José Soza Herrera



Visite la [página web](#) del Fondo Editorial y adquiera nuestra publicación.

La implicación laboral y su relación con la psicología organizacional presenta un extenso panorama que comprende aquellos conceptos que sirven de base para un estudio pormenorizado de los fenómenos organizacionales: la cultura organizacional, el clima laboral y los modelos organizacionales, cuyo referente es la totalidad de los elementos de la empresa entre los que se destaca el componente humano y, sobre todo, una respuesta que este expresa en función de los diferentes estímulos laborales: la implicación laboral.

El texto también brinda herramientas y metodologías para la evaluación del compromiso y la implicación laboral, incluyendo las escalas de medición, encuestas y modelos de análisis que pueden ser aplicados en distintos entornos organizacionales. Estos aportes convierten al libro en una guía práctica tanto para académicos como para gerentes, psicólogos organizacionales y consultores en recursos humanos.

En síntesis, es una obra esencial que ofrece una visión integral sobre los factores que influyen en la motivación y el compromiso de los colaboradores en el ámbito empresarial. Su enfoque científico, combinado con una aplicabilidad práctica, la convierte en una herramienta indispensable para quienes buscan comprender y mejorar el desempeño organizacional en el mundo actual.

ISBN: 978-612-4443-87-9



9 786124 443879