

**ESTADO DEL ARTE DE PROYECTOS DE  
INVESTIGACION REALIZADAS EN EL AREA DE PSICOLOGIA  
ORGANIZACIONAL DE LA UNIVERSIDAD DE LA SABANA  
ENTRE LOS AÑOS 1997 - 2002**

**Liliam Santamaría Chavarro.  
Universidad de la Sabana.**

Chia, febrero 10 de 2003

Señores  
**COMITÉ DE TRABAJOS DE GRADO**  
Facultad de Psicología  
Universidad de la Sabana

Apreciados Señores:

La presente tiene como fin, presentar a ustedes el trabajo de grado; “Estado del arte de investigaciones realizadas en el área de la psicología organizacional de la Universidad de la Sabana entre los años 1997 – 2002” realizado por la estudiante Liliam Santamaría Chavarro para optar al título de psicóloga; el cual ya ha sido revisado y corregido de acuerdo con las sugerencias hechas por el jurado y cuenta con la aprobación de la asesora de este proyecto Maria Claudia Peralta.

Cordialmente:

**Liliam Santamaría Chavarro**  
Código: 97

Chía, febrero 10 de 2003

Señores  
COMITÉ DE TRABAJOS DE GRADO  
Facultad de Psicología  
Universidad de la Sabana

Apreciados Señores:

La presente tiene como fin, presentar a ustedes el trabajo de grado; *“Estado del arte de investigaciones realizadas en el área de psicología organizacional de la Universidad de la Sabana entre los años 1997 – 2002”* realizado por la estudiante Liliam Santamaría Chavarro para optar al título de psicóloga; el cual ya ha sido revisado de acuerdo con las sugerencias hechas por el jurado y cuenta con mi aprobación.

Cordialmente;

**MARIA CLAUDIA PERALTA**

Asesora de Tesis

## TABLA DE CONTENIDO

TABLA DE FIGURAS,	3
TABLA DE ANEXOS,	4
INTRODUCCION,	5
Objetivos,	7
Resultados,	8
Análisis de Resultados,	17
ANEXOS,	24

### **Tabla de Figuras**

Figura 1,	8
Figura 2,	9
Figura 3,	9
Figura 4,	11
Figura 5,	12
Figura 6,	13
Figura 7,	13
Figura 8,	14
Figura 9,	15
Figura 10,	15
Figura 11,	16

## **Tabla de Anexos**

Inventario,  
Sistematización de investigaciones 1997 - 2002,  
RAE,

## INTRODUCCION

El presente estudio cumplió como objetivo, elaborar un Estado del arte de las investigaciones realizadas en el área de psicología Organizacional entre los años de 1997 y 2002 en la facultad de psicología de la Universidad de la Sabana. El trabajo aquí presente es de tipo documental, el cual lleva consigo un proceso donde se hace la recolección de información sobre un tema específico el cual se ha tratado o al cual se ha hecho referencia anteriormente. Este tipo de investigación tiene como objetivo establecer los aspectos que se han dado a conocer, los estudios realizados acerca del tema y sobre que bases se han generado dichos estudios, para así poder hacer una medición del grado de desarrollo del tema.

La presente investigación tiene como metodología un estado del arte el cual pretende ser una herramienta para reconstruir y brindar alternativas para probar lo que ya se conoce. A través de esta metodología se lleva a cabo una recolección de las investigaciones ya realizadas utilizando como instrumento el RAE (Resúmenes Analíticos en Educación) los cuales tienen como propósito la recolección, procesamiento y almacenamiento de la información.

Para dar cumplimiento a los objetivos que aquí se pretenden, es importante enmarcar primero, el concepto de psicología organizacional como área común de aplicación de las tesis investigadas. Dicha área de especialización de la psicología, es la encargada de estudiar el lugar de trabajo, la manera en que aprenden y se desarrollan las organizaciones (Chiavenato, 2000).

De manera que, las temáticas abordadas por los autores de estas tesis, permitirán conocer las principales deficiencias y fortalezas establecidas por las compañías en la actualidad que puedan de alguna manera colaborar al mejoramiento de la productividad y de la calidad de vida de cualquier organización que reconozca la importancia de la labor desempeñada por las personas.

Con base en estos planteamientos se tomaron 30 trabajos de grado del área de psicología organizacional de la Universidad de la Sabana

Como primera medida se llevó a cabo una preselección de los trabajos de grado clasificados en dos grandes categorías con el fin de identificar cuáles trabajos debían o no ser tomados como población para la presente investigación. La primera categoría toma a los trabajos cuyo principal y único objetivo es realizar una investigación

aplicativa. Para la escogencia de estos trabajos fue importante preguntarse si al finalizar el estudio y a la luz de los resultados ya se había logrado el objetivo, estos estudios suelen formar parte de un plan o programa específico de desarrollo. La segunda categoría toma a los trabajos cuyo principal objetivo es conocer las características de un problema, explicar las posibles relaciones entre variables y a anticipar fenómenos en los que estas intervienen. La última categoría fue tomada para la presente investigación.

Reconocidos los trabajos de grado indicados para esta investigación, se llevo a cabo el análisis de cada tesis discriminando una a una las variables más relevantes para la construcción de los RAES y la sistematización de las investigaciones de 1997-2002. Las variables que se tuvieron en cuenta para el análisis fueron las siguientes: (a) tema de la investigación, (b) problema, (c) teoría base de la investigación, (d) conceptos asociados a la teoría, (e) tipos de investigación (cualitativos, cuantitativos y mixtos), (f) métodos de investigación (descriptivo, Estado del arte, Expost-Facto, descriptivo-no experimental, descriptivo transeccional, monografía, estudio de caso), (g) población, (h) muestra, (i) lugares de aplicación, (j) fecha de terminación, (k) resultados, (l) conclusiones, (m) continuidad y (n) estudiante.

Posteriormente se llevó a cabo el análisis de resultados donde se incluyen los resultados encontrados, el análisis de estos en relación a los objetivos del área de psicología organizacional y del proyecto educativo institucional. En el análisis de resultados también se incluyen las diferentes conclusiones y observaciones que se deben tener en cuenta para la realización de futuras investigaciones.

## **OBJETIVOS**

1. Conocer las tendencias de la investigación y establecer su relación con problemáticas específicas a la cuales el país y los estudiantes son sensibles en un período de tiempo determinado.

2 Recuperar las aproximaciones a la experiencia investigativa para prefigurar núcleos de interés que pueden constituirse en antecedentes de líneas de investigación.

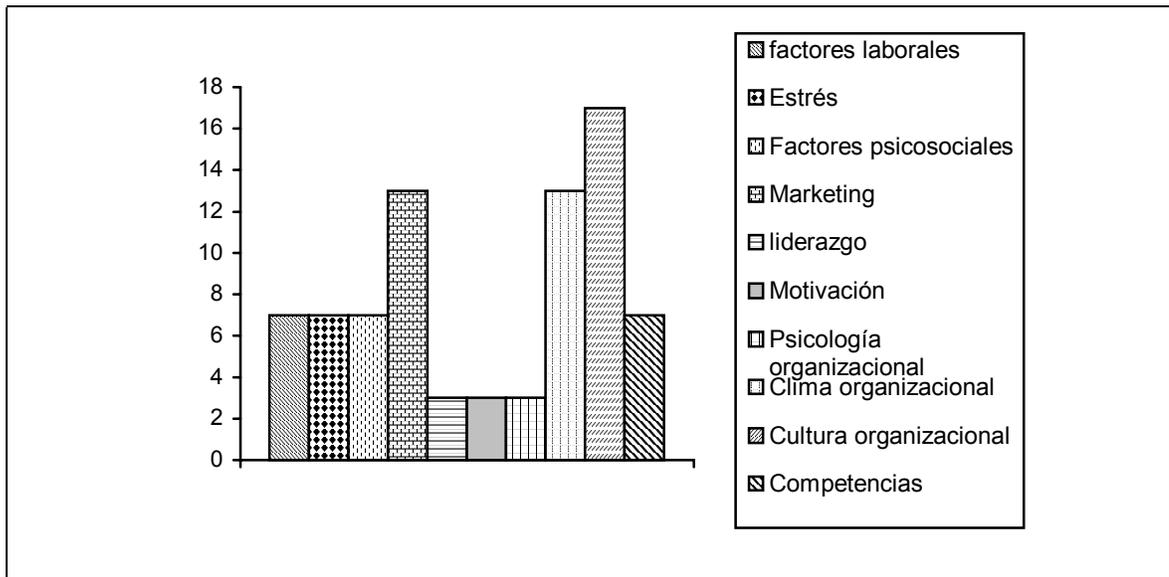
3. Identificar los déficit, dificultades y fortalezas de la producción investigativa en trabajos de grado en el área organizacional de la facultad de psicología de la Universidad de la Sabana.

## Resultados

Para el análisis de resultados del Estado del arte de las investigaciones realizadas en el área de psicología Organizacional se tomaron 30 trabajos de grado de la Facultad de psicología de la Universidad de la Sabana.

A continuación se plantean los resultados del Estado del Arte de las investigaciones realizadas entre los años 1997 y 2002 dentro del área de psicología organizacional de la Facultad de psicología de la Universidad de la Sabana, organizadas de acuerdo a las siguientes categorías: (a) temas encontrados, (b) problemas de investigación, (c) teorías Organizacionales encontradas, (d) conceptos asociados a las teorías, (e) tipos de investigación, (f) metodología utilizada, (g) población utilizada , (h) muestra, (i) lugares de aplicación, (j) fecha de terminación, (k) tipos de muestras, (l) relación de los resultados con el problema de investigación (m) análisis de acuerdo a la estructura.

### Análisis según los temas



**Figura 1: Porcentaje promedio de las investigaciones según sus temas**

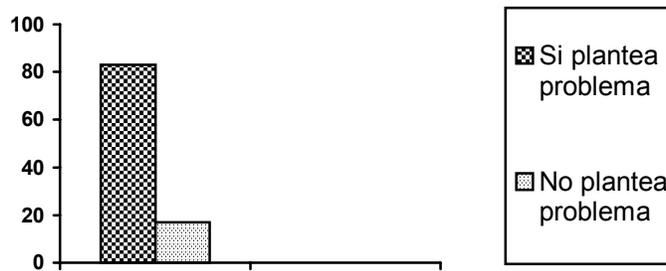
El número de trabajos evaluados fue de 30 en el área de Psicología Organizacional, realizadas entre los años 1997 y 2002 (Ver figura 1).

Los temas encontrados se presentaron de la siguiente manera 7% factores laborales, 7% estrés, 7% factores psicosociales, 14% marketing, 3% liderazgo, 3%

motivación, 3%- psicología organizacional, 13% clima organizacional, 17% cultura organizacional, 7% competencias.

Lo anterior indica, que la tendencia de los estudiantes de la facultad de psicología de la Universidad de la Sabana, se inclina hacia la observación de la cultura organizacional debido a la incidencia de este tema en la productividad laboral.

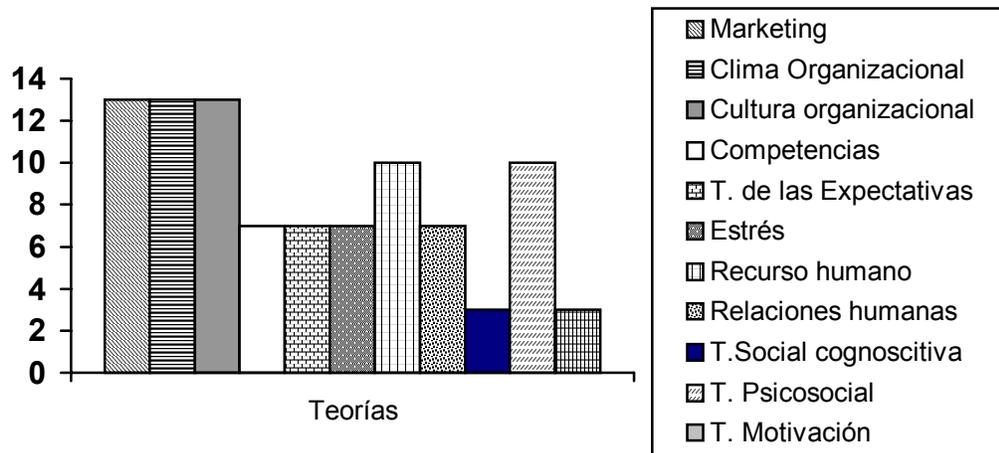
**Análisis según el Problema de la Investigación.**



**Figura 2: Porcentaje promedio de las investigaciones según el problema**

El 83% de las tesis si presentan un problema de investigación, mientras que el 17% no presenta un planteamiento explícito ya se por que no se establece claramente o porque las investigaciones fueron de tipo documental y no aplicativo (Ver figura 2).

**Análisis según las teorías aplicadas**



**Figura 3: Porcentaje promedio de las investigaciones según las teorías**

Las teorías de investigación en el actual estado del arte fueron: 14% correspondiente a teorías de Marketing, 14% teorías de Clima Organizacional, 14%

teorías de cultura Organizacional, 3% teoría de la inteligencia 7% competencias, 7% T. expectativa, 7% Estrés Laboral, 10% Teorías de la Administración de Recursos Humanos, 7% Relaciones humanas, 3% teoría social cognoscitiva, 10% teoría psicosocial y 3% teoría motivacional.

Es importante mencionar los autores creadores de estas teorías que sustentaron las diferentes posturas organizacionales encontradas: la Teoría de Relaciones Humanas de Elton Mayo, teoría de la inteligencia de Stenberg, Teoría de la Acción Humana de Juan A. Pérez, Teoría social Cognoscitiva de Bandura, Teoría de liderazgo en valores de Warren Bennis, Teoría de la satisfacción de Adams, Teoría de características del medio de trabajo de Caplan, Postura Biopsicosocial de Wallon , Psicología Diferencial.

De acuerdo a lo anterior, es evidente la tendencia actual de interés en el desarrollo del marketing y la utilidad del psicólogo en este proceso y el clima organizacional como una de las variables de mayor importancia dentro de una empresa, ya que su influencia puede llegar a ser tanto positiva como peligrosamente negativa para la productividad y calidad de vida de cualquier organización, lo cual ha sido evidente para los estudiantes de esta facultad de psicología.

### **Análisis según los conceptos asociados a las teorías aplicadas**

De acuerdo a las investigaciones realizadas en el área organizacional los conceptos más utilizados por las teorías encontradas son los siguientes:

En marketing: imagen corporativa, mercadotecnia, top of mind, planeación estratégica, percepción, sistemas de información, memoria, atención, aprendizaje, motivación, actividades, comportamiento del consumidor, sistemas sensoriales, cognoscitividad, factores demográficos, psicografía.

En teorías administrativas: psicología organizacional, administración, dirección, liderazgo, motivación, necesidades, toma de decisiones, solución de problemas, estilos de dirección, participación, crecimiento psicológico, empresa, factores psicosociales, relaciones interpersonales.

En teorías de Estrés laboral: estrés, niveles de estrés, reacciones psicológicas y fisiológicas, adaptación humana, estrés laboral, efectos del estrés y factores psicosociales.

En T. Administración de Recursos humanos: actitud, satisfacción laboral, psicología organizacional, factor humano, desempeño laboral, división del trabajo, roles, administración de personal, capacitación, liderazgo, condiciones de trabajo.

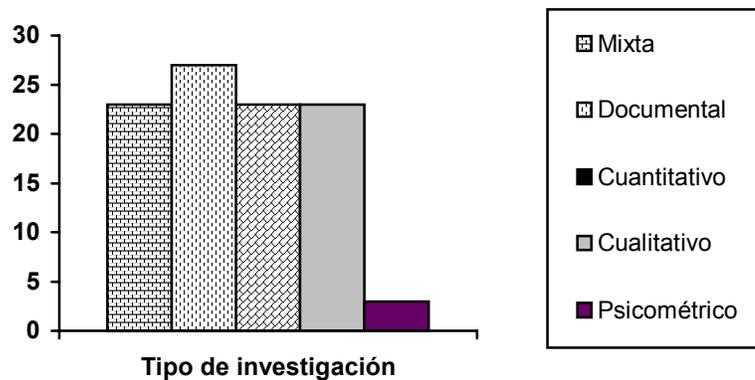
En T. Clima Organizacional: satisfacción laboral, clima O, satisfacción al cliente, percepción, motivación, ambiente organizacional, cultura organizacional.

En teoría de Cultura O.: interacción social, cultura, sistema sociocultural, sociedad, proceso cultural, valores, constitución social, lenguaje, significados, diversidad, símbolos, tipos de cultura y procesos organizacionales.

En T. de Competencias: competencias, habilidades, aptitudes, destrezas, rasgos de personalidad, competencia laboral, evaluación por competencias, gestión por competencias, análisis de cargo, tipos de competencias, desarrollo gerencial, experiencia, comunicación, conocimientos y estilos.

En T. de las expectativas: expectativas, motivación, esfuerzo, proceso motivacional, nivel de necesidades, factores motivadores e higiénicos, potencial de logro

#### **Análisis según los tipos de investigación**

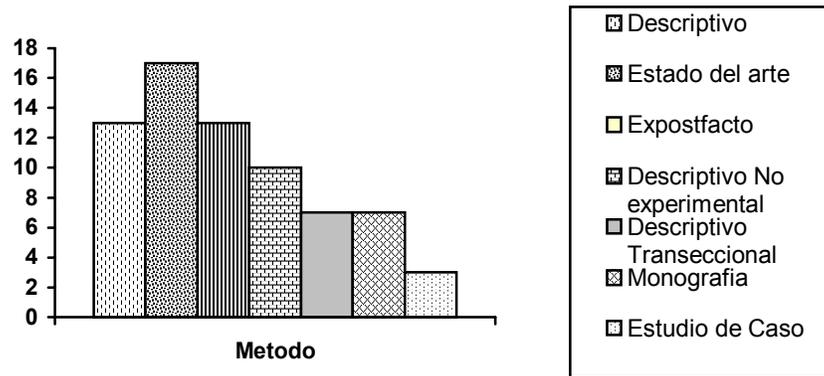


**Figura 4: Porcentaje promedio según tipo de investigación**

De acuerdo a las investigaciones encontradas en el área de psicología organizacional se encontró que el 27% corresponde a investigaciones de tipo documental, seguido de estudios de aspecto tanto cualitativo como cuantitativo en un 23%, corresponde a investigaciones de tipo netamente cualitativo 23%, investigaciones de tipo cuantitativo 23% y 3% a investigaciones psicométricas (Ver figura 4).

Lo anterior, arroja un panorama uniforme en el tipo de investigación utilizado por los estudiantes lo cual permite que estos estudios refuercen el aprendizaje académico en el área metodológica investigativa.

### Análisis según los métodos de investigación

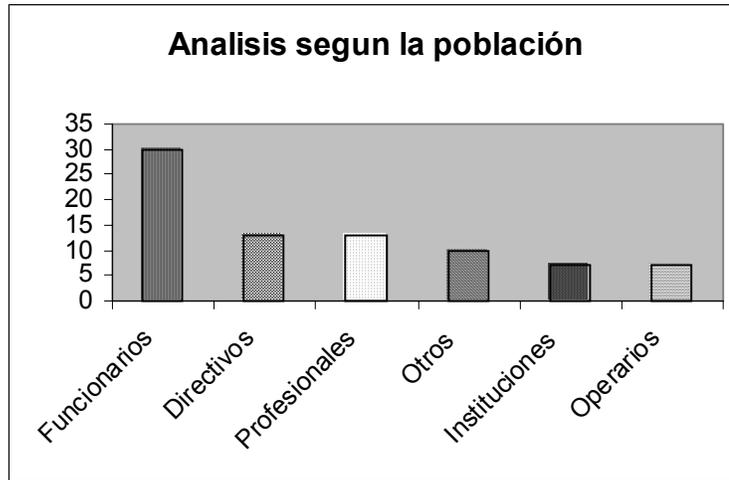


**Figura 5: Porcentaje promedio de las investigaciones según el método**

Teniendo en cuenta que los tipos de investigación encontrados corresponden a tipo mixto, cualitativo, documental y psicométrico los porcentajes de los métodos utilizados son los siguientes: el 43% corresponde al método descriptivo, 17% estados del arte, 13% método expost- facto, 10% descriptivo no experimental, 7% descriptivo transeccional, 7% monografía, 3% estudio de caso (Ver figura 5).

Es evidente que el método descriptivo permite la conjugación con los tipos de investigación anteriormente expuestos y por esta razón ha sido la metodología más utilizada.

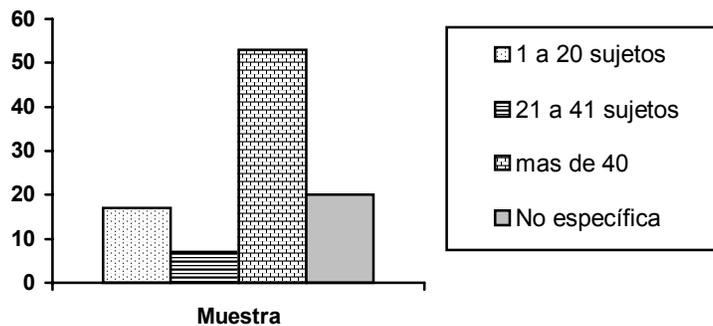
**Análisis según la población**



**Figura 6: Porcentaje promedio de las investigaciones según la población**

Se encontró que el 3% de la población corresponde, 30% a funcionarios, 23% documentos, 13% a investigaciones en directivos, 7% estudios en organizaciones, 10% profesionales, 10% población urbana. La incidencia en la población organizacional permite una mayor exploración de problemáticas y la intervención de las mismas haciendo que las investigaciones más frecuentes sean en este ámbito (Ver figura 6).

**Análisis según la muestra**



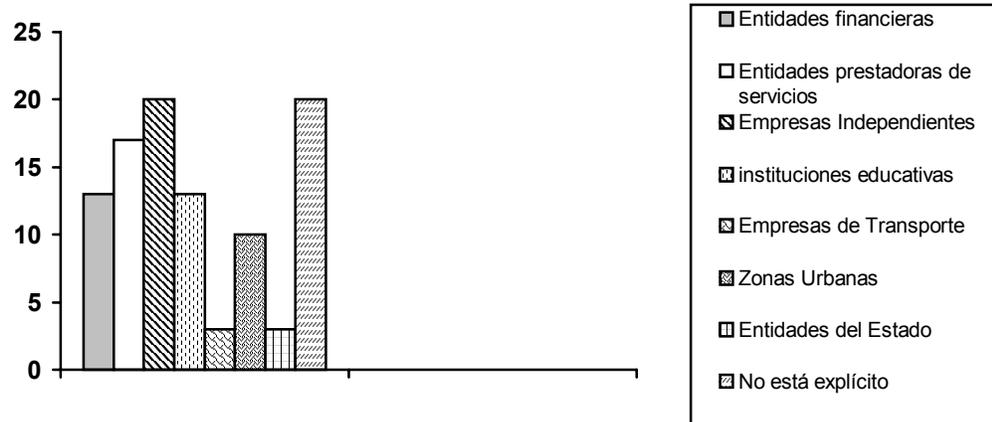
**Figura 7: Porcentaje promedio de las investigaciones según la muestra**

Para realizar el análisis de la muestra, se halló que el 17% evaluó grupos de 1 a 20 sujetos, 7% grupos de 21 a 41 sujetos y el 53% más de 40 sujetos (Ver figura 7). Lo

anterior permite ver que las investigaciones realizadas brindan gran confiabilidad por lo alto de las muestras.

Dentro de las investigaciones realizadas el rango de edad es de 16-65 años, contabilizando hombres y mujeres. Las muestras utilizadas abarcan desde 13 a 527 personas.

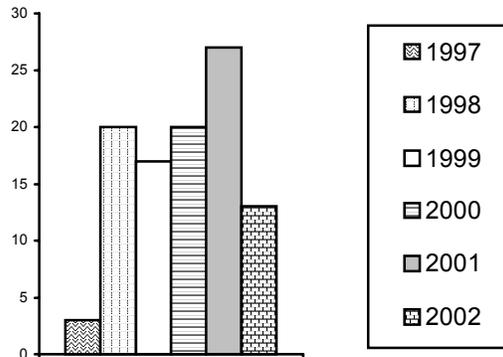
### Análisis según los lugares de aplicación



**Figura 8: Porcentaje promedio de las investigaciones según el lugar de aplicación**

Los lugares donde se llevó a cabo la aplicación de las correspondientes investigaciones se clasificó de la siguiente manera: 13% corresponde a la aplicación en entidades financieras, el 17% a entidades prestadoras de servicios, el 20% empresas independientes, el 13% instituciones educativas, el 3% empresas de transporte, el 10% zonas urbanas, 3% entidades del estado, y el 20% no discrimina un lugar de aplicación, por lo que se corrobora que la empresas independientes y pequeñas permiten una mayor accesibilidad y tiempo de estudio para realizar estudios de tipo práctico e investigativo (Ver figura 8).

### Análisis según la fecha de terminación de las investigaciones realizadas

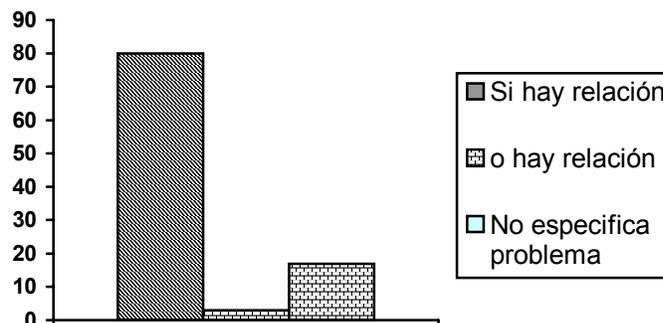


**Figura 9: Porcentaje promedio de las investigaciones según fecha de terminación**

Las investigaciones que se tuvieron en cuenta para este trabajo abarcan desde el año 1997 hasta el 2002. De acuerdo a ello el 3% se realizó en el año 1997, 20% de las investigaciones se realizaron en el año 1998, 17% en el año 1999, 20% en el año 2000, 27% en el año 2001 y 13% en el 2002 (Ver figura 9).

En el año de 1997 se llevó a cabo una única investigación en el área de psicología Organizacional, la cual tuvo como fecha de terminación el mes de Noviembre, En el año de 1999 las fechas de terminación comprenden desde el mes de Enero hasta Noviembre, en 1999 de Marzo a Agosto, en el 2000 de Febrero a Noviembre, en el 2001 de febrero a Noviembre y en el 2002 de Marzo a Mayo.

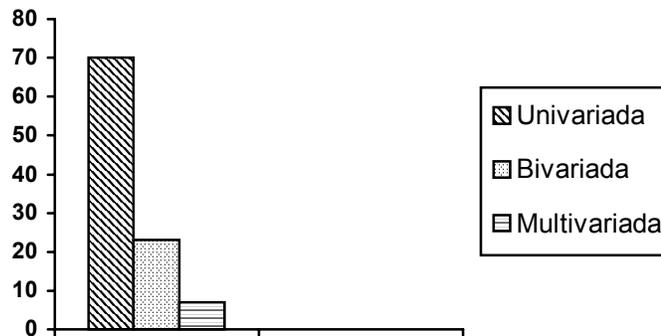
### Análisis según la relación de los resultados con el problema de investigación



**Figura 10: Porcentaje promedio de las investigaciones según los resultados**

De acuerdo a las investigaciones realizadas en el 80%, si se logra una relación entre el problema planteado y los resultados obtenidos, mientras que el 3.3% no la tiene; el 17% no especificó el problema lo que hace imposible esta valoración (Ver figura 10). El alto puntaje de relación entre problema y resultados indica la viabilidad de los procesos investigativos y la exigencia en el proceso de los mismos.

### Análisis de acuerdo a la Estructura

**Figura 11: Porcentaje promedio de las investigaciones según la estructura**

De acuerdo a las investigaciones realizadas se encontró que el 70% son univariadas, es decir que evalúan una sola variable por medio de elementos de fácil evaluación, el 23% son bivariadas, lo cual corresponde a investigaciones que permiten la asociación o relación entre dos variables y el 7 % son Multivariadas, la cual toma varias variables independientes y las relaciona simultáneamente (Ver figura 11).

### **Análisis de resultados**

Teniendo en cuenta que la psicología Organizacional constituye para la psicología y para los campos donde ella opera un elemento indispensable, se puede decir que es importante la realización de una amplia investigación que permita enriquecerla y darle una nueva mirada.

Es por ello que dentro de la psicología organizacional se hace relación a varios temas que retoman posturas concernientes al entendimiento del ser humano dentro de la organización.

Para el análisis de cada una de las variables halladas en la investigación, se encontró una gran diversidad de temas, los cuales presentan para la psicología organizacional un aporte fundamental. El tema de estudio que se proyecta con mayor frecuencia en las diferentes investigaciones, es el relacionado con cultura organizacional con un 17%, lo cual indica una gran necesidad en conocer el sistema de creencias, expectativas y valores de una organización, ya que como se sabe, cada organización es un sistema complejo y humano que tiene características, cultura, y sistemas de valores propios (Beckhard, 1972 citado por Chiavenato, 1999), influyendo positiva o negativamente en el recurso humano de cada organización. Es así como las investigaciones realizadas presentan una gran influencia por el estudio de la cultura organizacional.

El tema de Marketing o psicología del consumidor se presenta con un 14% ocupando el segundo tema más estudiado en el área organizacional, ya que es una tendencia bastante empleada donde las empresas han adquirido una importancia vital en los últimos años; y donde la presencia de los psicólogos va en aumento. Es fundamental para el ser humano conocer como consumidor de productos y/o usuario de servicios, todo lo que subyace en los procesos de decisión. Por otro lado, la organización ha venido valorando cada vez más la necesidad de informar y comunicar internamente, estableciendo "planes de comunicación" que responden al llamado marketing interno.

En tercer lugar se encuentra el clima organizacional con un 13% en el cual se ha venido profundizado bastante. El clima organizacional está estrechamente ligado al

grado de motivación de los empleados, cuando existe gran motivación, el clima organizacional permite establecer relaciones satisfactorias de animación, interés, colaboración, etc. Cuando la motivación es escasa, ya sea por frustración o por impedimentos para la satisfacción de necesidades, el clima organizacional tiende a enfriarse y sobrevienen estados de depresión, desinterés, apatía, inconformidad, etc., hasta llegar a estados de agresividad, agitación, inconformidad y otros, característicos de situaciones en que los empleados se enfrentan abiertamente contra la empresa (Chiavenato, 1999). De acuerdo a lo anterior el clima organizacional se convierte para las diferentes organizaciones en un objeto bastante indispensable para su desarrollo y buen funcionamiento

En razón a lo anterior, el clima Organizacional como la Cultura Organizacional y Marketing constituyen para la psicología Organizacional tres elementos indispensables en el manejo y buen desarrollo de la psicología y por ende del psicólogo dentro de su campo de acción. Sin embargo cabe la pena mencionar que estas temáticas no representan los únicos temas fundamentales en el desarrollo de la psicología Organizacional. Tenemos también las investigaciones realizadas en factores laborales, Estrés, Factores Psicosociales, liderazgo, motivación, psicología organizacional, competencias, los cuales se presentan de manera relevante en el presente estudio como tendencias de la psicología organizacional.

En relación a la variable “Problema” se puede afirmar que el 83% de las tesis presenta un problema de investigación, mientras que el 17% no presenta un planteamiento explícito ya sea porque no se establece claramente o porque las investigaciones fueron de tipo documental y no aplicativo.

El análisis de la variable “teoría” se orienta a evaluar la importancia de una sustentación teórica dentro de la línea investigativa. De esta forma se observa que cada investigación debe basarse en una teoría que la oriente, sin embargo y a pesar que los trabajos de grado en el área de la psicología organizacional presentan un fundamento teórico, hay dificultad al identificar una única teoría como base de la investigación. Por el contrario, se enuncian una gran variedad de autores y teorías que posiblemente confunden al lector en la identificación de una principal teoría, sin embargo se logró ubicar gran diversidad de teorías y autores notables en el estudio.

Las teorías identificadas dentro de cada una de las investigaciones son las siguientes: Teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo, Teoría de las expectativas de Víctor Vroom, Teoría de Estrés laboral de Lazarus, teoría de

inteligencia de Stenberg, Teoría de la Acción humana de Juan A. Pérez, teoría social cognoscitiva de Bandura, teorías de Marketing y Publicidad, Teoría del Liderazgo basado en valores de Warren Bennis (1985), Teoría de la Satisfacción de Adams y supuestos de Herzberg, OIM Y OIT teoría de los Factores de riesgo psicosociales y teoría de Caplan “características del medio de trabajo”, “ teorías de clima organizacional”, Estructura de competencias bajo los principios de WSA, TBO y de Larry Miller, Postura Biopsicosocial de Wallon, Principios de Marketing y mercadotecnia, Teoría motivacional de Romero García(1990), Teorías Administrativas, Teorías de Cultura organizacional, Teorías de clima organizacional, Teorías de Administración de Recursos humanos.

Las anteriores teorías fueron agrupadas de acuerdo a la relación que tuvieran entre sí. Así el 14% corresponde a teorías de marketing, 14% a teorías de cultura organizacional, 14% a teorías de clima organizacional, 3% a teorías de inteligencia, 7% a competencias, 7% a Estrés laboral, 10% Teorías de la Administración de Recursos Humanos, 7% Relaciones humanas, 3% teoría social cognoscitiva, 10% teoría psicosocial y 3% teoría motivacional.

Aunque la categoría “instrumento de evaluación” el cual hace referencia a entrevistas, cuestionarios, pruebas, etc., no fue tomada como variable de análisis dentro del estudio, es indispensable nombrar los instrumentos utilizados. De estos, se emplearon los siguientes; encuestas, cuestionario de motivación y expectativas laborales, Escala de Apreciación del Estrés (Escala General del Estrés y la Escala sociolaboral), prueba de pensamiento crítico de Watson y Glasser, cuestionario estructurado en grupo, instrumento de valores instrumentales y valores terminales, Cuestionario de Personalidad 16 PF de Cattell, Encuesta de Satisfacción laboral, Prueba de Adaptabilidad, cuestionario para determinar características sociodemográficas, Visión 360°, el cual mide clima organizacional, cuestionario de comportamiento cooperativo-competitivo creado por los autores de la investigación, instrumento de medición de competencias, cuestionario de 42 preguntas, distribuida en 6 categorías, creada por las autoras, prueba de crecimiento psicológico, encuesta para identificar el estilo administrativo, instrumento compuesto por cinco categorías: manejo de la autoridad, cooperación, canales de comunicación, toma de decisiones y relaciones interpersonales. Encuesta (Instrumento de recolección de información sobre la conducta del consumidor) para determinar factores demográficos y psicográficos,

Encuestas para determinar la satisfacción laboral y la satisfacción del cliente, Diseño de un cuestionario de actitudes, cuestionario proyectivo de frases incompletas.

De acuerdo a los tipos de investigación utilizados en las tesis se encontró que las investigaciones de tipo cualitativo, cuantitativo y mixto se presentan en un mismo valor de porcentaje, mientras que las investigaciones documentales presentan un mayor porcentaje en un 27%, y como la menos utilizada está la investigación de tipo psicométrica en un 3% en la cual se llevo a cabo la elaboración de instrumento de medición de competencias. Aunque es posible identificar por el lector el tipo de investigación en los trabajos de grado ya sea por el método o diseño, objetivo, o instrumento utilizado, no se describe el tipo de investigación en la mayoría de las tesis. Según esto es fundamental para próximas investigaciones en el área de la psicología organizacional establecer de forma explícita el tipo de investigación utilizado, permitiendo al lector ubicarse de forma más clara dentro un lineamiento investigativo.

De acuerdo a la variable población se encontró que los funcionarios (30%) corresponden a la población más utilizada en las investigaciones, mientras que la población Bancos (3%) fue la menos utilizada por los investigadores.

Dentro de las investigaciones realizadas el rango de edad es de 16-65 años, contabilizando a hombres y mujeres. Las muestras utilizadas abarcan desde 13 a 527 personas.

Los lugares de aplicación donde se llevaron a cabo las correspondientes investigaciones están en mayor proporción en empresas independientes en un 20%, mientras que con las entidades del estado y en empresas de transporte se encuentran en una menor proporción con un 3%, lo cual indica que en empresas independientes y pequeñas hay un mayor acceso y tiempo de estudio para realizar estudios de tipo práctico e investigativo.

La variable “fecha de terminación de las investigaciones” abarca los trabajos de grado desde el período 1997 hasta el 2002. De acuerdo a esta categoría se encontró que en el año en que se llevó a cabo un mayor número de investigaciones fue en el 2001 con un 27%, seguido del año 2000 con un 20%, en 1999 con un 17%, en el año 2002 con un 13%, y en el año 1997 en un mínimo de 3%, ya que durante este año se realizó una única investigación. Los resultados demuestran que la mayoría de estudios han incrementado en los últimos años, lo cual señala una especial tendencia a la realización de investigaciones en esta área y por lo tanto del psicólogo en el campo

de la psicología organizacional. Es así como las organizaciones ven la necesidad de la intervención del psicólogo como elemento fundamental en la dinámica organizacional, con el fin de contribuir positivamente al buen desarrollo empresarial

Por otro lado el 80% de los estudios demostró que el problema planteado si guarda relación con los resultados obtenidos, mientras que el 17% no especificó el problema, lo que hace imposible esta valoración, esto debido a que una gran cantidad de trabajos son de tipo documental y en donde el 3.3% de los resultados no guarda relación con el problema de investigación.

Por otro lado el interés en elegir determinadas temáticas en los proyectos de trabajo de grado puede estar relacionado directamente con las necesidades de los lugares donde se llevó a cabo cada una de las investigaciones. De acuerdo a ello cada uno de los estudios realizados tuvo como objetivo además de analizar y comprobar acerca de las posibles causas asociadas a un fenómeno, a su vez contribuyó al mejoramiento de las diferentes deficiencias presentes en los lugares investigados a través de los resultados encontrados y por lo tanto de las observaciones efectuadas.

Así los temas trabajados en las tesis guardan relación, posiblemente con las necesidades de los lugares de estudio, ya que para llevar a cabo dicho proceso fue fundamental que el sitio de investigación aprobará dicho estudio, considerando oportuno y necesario la realización del mismo. De esta forma se encontró que temas como motivación, liderazgo, factores psicosociales, estrés, son temas actualmente muy importantes al interior de las organizaciones, si se tiene en cuenta que, las empresas deben mejorar su productividad, acudiendo al psicólogo como gestor de cambio en el buen desarrollo del mismo. Así mismo lo fue el interés en conocer la manera de mejorar los recursos, elementos y condiciones del psicólogo organizacional, ya que si bien se sabe la posibilidad de crecer profesionalmente exige un reconocimiento de las deficiencias y aspectos a mejorar en el ámbito empresarial. Se observa a su vez un gran interés en profundizar en el concepto de cultura organizacional, promoviendo y llevando a cabo una gran cantidad de investigaciones sobre este tema, en especial lo que se refiere a investigaciones de tipo documental, las cuales realizan aproximaciones conceptuales bastante enriquecedoras en el campo de la psicología organizacional.

Uno de los temas más investigados en esta área es el estrés, causado por múltiples factores, pero tan común y frecuente en todos los niveles del campo laboral

De esta forma puede decirse que cada uno de los temas seleccionados por los investigadores implicó, además de un interés particular en profundizar y establecer

relaciones entre diferentes fenómenos, la necesidad de aportar al mejoramiento de cada lugar en el que se llevó a cabo el estudio.

Al analizar la variable “continuidad” de las investigaciones realizadas entre 1997-2002 se identificó que el 100% de estas no han tenido una continuidad, es decir que las investigaciones, cuyos objetivos y fases de realización han sido desarrollados oportunamente, finalizando con el cumplimiento de los mismos, no ha llevado a posteriores investigadores, a retomar ese mismo estudio y lograr un seguimiento al mismo. Aunque se retomem temáticas antes estudiadas, esto no indica que las investigaciones realizadas lleven posteriormente otra fase de elaboración.

Sin embargo es importante mencionar que de los estudios encontrados se retoman temáticas tales como cultura organizacional, en los siguientes Estados del arte: Estado del arte- Cultura Organizacional-simbólico interpretativo; Estado del arte: cultura organizacional Post Modernismo; Estado del arte Cultura Organizacional Modernismo.

Las tesis asociadas a modelos de competencia pueden complementarse, teniendo en cuenta que una de ellas se encargó de la estructuración de un instrumento de medición de competencias para los equipos que conforman una organización del sector, mientras que el otro estudio describió tendencias en cuanto a competencias de los perfiles gerenciales dentro de las diversas áreas de una organización. De acuerdo a las tesis relacionadas con factores laborales la continuidad puede verse reflejada en el momento mismo de retomar temas que pueden ser complemento a los ya realizados. Así investigaciones como; Niveles y acontecimientos más comunes de estrés en Ingenieros desarrolladores de software; Identificación de factores psicosociales inherentes a las condiciones de trabajo en una empresa de la ciudad de Barranquilla; Evaluación del estrés laboral en una entidad estatal dedicada a la formación profesional; Características psicosociales del entornos laboral del trabajador virtual-casero, pueden estar directamente relacionadas en la consecución del fenómeno “entorno laboral”.

En relación a lo anterior se puede decir que la falta de continuidad en los trabajos de grado, puede estar indicando la falta de articulación en un aporte práctico, técnico y teórico, debido a que la gran mayoría de las tesis realizadas son archivadas sin constituirse en un verdadero campo de desarrollo y aprendizaje.

En razón a todo a lo anterior y de acuerdo al objetivo del área organizacional, el cual tiene como propósito formar al estudiante en la comprensión de los procesos de interacción de los individuos y de los significados construidos en el contexto de la

psicología social de las organizaciones y del trabajo a fin de ser un facilitador de procesos de cambio, buscando el desarrollo de las personas y contribuyendo al logro de los objetivos de la organización, puede decirse que a través de los trabajos de grado se ha contribuido a la organización de la psicología social de las organizaciones y se ha dado hacia el estudiante de los significados. Por otra parte se encuentra que estos trabajos también contribuyen al lograr indagar, profundizar e inferir sobre fenómenos, llegando a establecer relaciones entre variables y entre hechos fundamentales, para el adecuado desarrollo de la psicología en el área organizacional. De esta forma el estudiante a través de su conocimiento se convierte en un facilitador de cambios a nivel personal y por lo tanto a nivel grupal.

De acuerdo al proyecto Educativo Institucional la Universidad de la Sabana, acorde a su visión, deberá conformar una comunidad de investigación del más alto nivel científico para estar en condiciones de: consolidarse académicamente, impulsar dinámicas de generación y de proyección del conocimiento en todas las áreas del saber, hacer aportes a la solución de los problemas teóricos, prácticos, técnicos y estéticos que van apareciendo en la vida de los hombres y de los pueblos, consolidar la articulación investigación-docencia, mediante el desarrollo de procesos pedagógicos, establecer planes institucionales de investigación , consolidar redes.

Por lo consiguiente, puede afirmarse que los trabajos en el área de psicología Organizacional deben llevarse a cabo con un mayor nivel científico, si se tiene en cuenta que gran parte de los estudios tienen dificultades en la identificación del tipo de investigación.

Por otro lado es importante que las investigaciones tengan claridad en los lineamientos teóricos que sustentan la realización de cada estudio, ya que al realizar la revisión del marco teórico en la mayorías de las tesis, aunque aparece una gran diversidad de teorías y autores, no se especifica de manera clara la teoría que está iluminando el estudio.

La investigación aquí expuesta muestra la necesidad de una exigente revisión en lo que concierne a los trabajos de grado, en donde encontramos casos en el que el factor continuidad es esencial tanto en lo que se refiere a las futuras contribuciones a la psicología organizacional, como de los aportes eficaces y eficientes que esta representa en todos los ámbitos de la sociedad. Debe haber un replanteamiento en la asignación de temas en el que se propongan contenidos de interés y que signifiquen utilidad a los proyectos que realmente se deban evaluar o encaminar.

De esta manera y con una consistencia investigativa soportada por resultados continuos obtendremos grandes beneficios en lo académico, laboral y social.

## ANEXOS

### INVENTARIO

CODIGO	AÑO	TITULO TESIS
20	1997	APROXIMACION A UNA CONCEPTUALIZACION DEL SENTIDO DE PERTENENCIA A PARTIR DE UN ESTUDIO REALIZADO EN DOS CADENAS HOTELERAS DE SANTA FE DE BOGOTA
1	1998	EL ESFUERZO BAJO UN ENFOQUE MOTIVACIONAL DE PROCESOS BASADO EN LA TEORIA DE LAS EXPECTATIVAS DE VICTOR VROOM EN UN GRUPO DE EMPACADORES DE UNA CADENA DE SUPERMERCADOS
10	1998	NIVELES DE ACONTECIMIENTOS MAS COMUNES DE ESTRÉS EN INGENIEROS DE SISTEMAS DESARROLLADORES DE SOFTWARE
14	1998	DESCRIPCION DEL PENSAMIENTO CRITICO EN EJECUTIVOS DE 25 A 55 AÑOS DEL SECTOR ASEGURADOR EN SANTAFE DE BOGOTA
19	1998	MODELO DE ACCION HUMANA EN LAS ORGANIZACIONES: APROXIMACION CONCEPTUAL
20	1998	APLICACION DE LA TEORIA SOCIAL COGNOSCITIVA DE BANDURA: UNA APROXIMACION A LA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL
4	1999	INFLUENCIA DE LA PUBLICIDAD PREVENTIVA EN LA ACTITUD DE CONSUMO DE BEBIDAS ALCOHOLICAS EN JOVENES
6	1999	ACTITUD DE LOS DIRECTIVOS DEL GRUPO CORONA FRENTE A VALORES IDENTIFICADOS COMO REPRESENTATIVOS DEL LIDERAZGO
10	1999	ESTUDIO DESCRIPTIVO DEL AUSENTISMO LABORAL EN UN EMPRESA PRIVADA DE VIGILANCIA Y SU RELACION CON ALGUNOS FACTORES DEMOGRAFICOS Y PSCICOLOGICOS
14	1999	ESTADO DEL ARTE DE LAS INVESTIGACIONES REALIZADAS DE CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS UNIVERSIDADES DE SANTAFE DE BOGOTA
17	1999	DISEÑO DE UN PERFIL PSICOLOGICO DE LOS EMPLEADOS DEL BANCO COOPERATIVO DE COLOMBIA QUE CONFORMAN LA LINEA DE FRENTE Y QUE PRESTAN SERVICIO AL CLIENTE
22	1999	IDENTIFICACION DE FACTORES PSICOSOCIALES INHERENTES A LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE BARRANQUILLA
4	2000	INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL COMPORTAMIENTO COOPERATIVO COMPETITIVO DESPUES DE ESTABLECER UNA ESTRATEGIA DE CAMBIO
6	2000	ESTRUCTURACION DE UN INSTRUMENTO DE MEDICION DE COMPETENCIAS PARA LOS EQUIPOS QUE CONFORMAN UNA ORGANIZACIÓN DEL SECTOR

<b>CODIGO</b>	<b>AÑO</b>	<b>TITULO TESIS</b>
8	2000	EVALUACION DEL ESTRÉS LABORAL EN UNA ENTIDAD ESTATAL DEDICADA A LA FORMACION PROFESIONAL
29	2000	INVESTIGACION DE LA PERCEPCION ACTUAL DE LA IMAGEN CORPORATIVA DE LA UNIVERSIDAD DE LA SABANA
30	2000	IDENTIFICACION DEL ESTILO ADMINISTRATIVO DE DOS EMPRESAS COLOMBIANAS Y SU RELACION CON EL CRECIMIENTO PSICOLOGICO DE LOS EMPLEADOS
34	2000	ANALISIS DESCRIPTIVO DEL ROL Y DEL CAMPO DE ACCION DE LOS PSICOLOGOS EN LOS BANCOS GRANDES DEL SECTOR FINANCIERO DE LA CIUDAD DE BOGOTA
3	2001	LA EMPRESA FAMILIAR DEL SECTOR INDUSTRIAL DE BOGOTA Y SUS ELEMENTOS COMUNES EN LA PRIMERA Y SEGUNDA GENERACION
15	2001	TESTS PSICOLOGICOS APTITUDINALES DE USO MAS FRECUENTE EN ENTIDADES DEL SECTOR FINANCIERO EN BOGOTA
30	2001	IDENTIFICACION Y ANALISIS DE LAS CONDUCTAS COMUNES A LA LEALTAD DE MARCA EN LA COMPRA DE ACEITE DE COCINA EN UNA POBLACION REPRESENTATIVA DE MUJERES DE LA LOCALIDAD DE CHAPINERO
31	2001	RELACION ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL, LA SATISFACCION LABORAL Y LA SATISFACCION DEL CLIENTE FRENTE AL SERVICIO EN UNA EMPRESA DE TRANSPORTE DE ENCOMIENDAS EN LA CIUDAD DE BOGOTA
34	2001	ESTADO DEL ARTE CULTURA ORGANIZACIONAL SIMBOLICO INTERPRETATIVO
35	2001	ACTITUD DE LOS GERENTES FRENTE A LAS FUNCIONES QUE DESEMPEÑA EL PSICOLOGO ORGANIZACIONAL EN EMPRESAS DE PROVINCIA
52	2001	ESTADO DEL ARTE: CULTURA ORGANIZACIONAL POST MODERNISMO
55	2001	ESTADO DEL ARTE CULTURA ORGANIZACIONAL MODERNISMO
22	2002	CARACTERISTICAS PSICOSOCIALES DEL ENTORNO LABORAL DEL TRABAJADOR VIRTUAL CASERO
28	2002	ESTADO DEL ARTE EN TECNICAS DE OBSERVACION SISTEMATICA EN PSICOLOGIA APLICABLES EN LA INVESTIGACION DE LA CONDUCTA DEL CONSUMIDOR
30	2002	EFFECTOS DEL DOWNSIZING EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL
35	2002	DESCRIPCION DE TENDENCIAS EN CUANTO A COMPETENCIAS DE LOS PERFILES GERENCIALES DENTRO DE LAS DIVERSAS AREAS DE UNA ORGANIZACION

**FACULTAD DE PSICOLOGIA: SISTEMATIZACION PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN 1997**

<b>TITULO</b> →	Aproximación a una conceptualización del sentido de pertenencia a partir de un estudio realizado en dos cadenas hoteleras de Santa Fe de Bogotá.			
<b>AREA</b>	<b>TEMA</b>	<b>PROBLEMA</b>	<b>TEORIA</b>	<b>CONCEPTOS</b>
Organizacional.	Aproximación al sentido de pertenencia.	¿Por qué no se tiene claridad sobre el concepto sentido de pertenencia dentro del campo de la Psicología Organizacional?	Teoría Relaciones Humanas-Elton Mayo.	Sentido de pertenencia, persona, motivación, adaptación, organización, Psicología organizacional, satisfacción laboral, valores, comunicación, cultura organizacional, clima organizacional
<b>TIPO</b>	<b>METODO</b>	<b>POBLACION</b>	<b>MUESTRA</b>	<b>LUGAR</b>
Cualitativo	Corte monográfico-Descriptiva- Estudio de caso.	Funcionarios de niveles alto, medio y bajo de dos cadenas hoteleras del país: Cadena hotelera A ubicada en la Avenida el Dorado en el área de influencia de las principales zonas industriales de la ciudad. La cadena hotelera B compuesta por 6 hoteles en el país, cinco en Bogotá y 1 en Cali.	La muestra la constituye 60 funcionarios de dos cadenas hoteleras. De la cadena hotelera A y la cadena hotelera B 4 sujetos corresponden al cargo de gerentes. 4 sujetos en los cargos medios de la cadena hotelera A y la cadena Hotelera B. En los cargos operarios 37 corresponden a la cadena hotelera A y 15 a la cadena hotelera B.	Cadenas hoteleras. Bogotá, Cali.

FECHA TERMINA	RESULTADOS	CONCLUSIONES	CONTINUA	NO CONTINUA	AUTORES
9 de noviembre de 1998	Es importante mencionar que los resultados aquí presentados no responden al problema de investigación, sin embargo se relacionan con el objetivo de la investigación. Se encontró que los sujetos de las cadenas hoteleras B y A, al definir sentido de pertenencia hicieron referencia a aspectos relacionados con la satisfacción laboral, cultura organizacional	Se encuentra que para que exista sentido de pertenencia el empleado debe conocer e identificarse con la esencia de la organización. El sentido de pertenencia es la coherencia entre los principios de la institución y su respectiva Ejecución. Se relaciona con el interés dado por la empresa al buscar el desarrollo personal y profesional del empleado. Los sujetos de la cadena hotelera A y B al sugerir acciones para		No continúa	Estudiante.

	<p>y valores personales. Tanto la cadena A como la B consideran que el respeto hacia los demás miembros de la institución y la excelencia son fundamentales para desarrollar este concepto. El sentido de pertenencia está dado por actividades que unen a la gente como son los deportes, al igual que es necesario que exista una comunicación interactiva entre los directivos y miembros de una institución. Para que exista sentido de pertenencia el empleado debe conocer e identificarse con la esencia de la organización. El sentido de pertenencia tiene relación con el conocimiento por parte de los miembros de una institución de su filosofía, políticas, valores, objetivos. También se relaciona</p>	<p>desarrollar el sentido de pertenencia hicieron referencia a los siguientes aspectos: valores personales, la comunicación jefe-empleado, el empoderamiento, el trabajo en equipo, la satisfacción laboral, la cultura organizacional, la capacitación y la comunicación</p>			
--	--	---	--	--	--

con la satisfacción del empleado hacia su trabajo.				
--	--	--	--	--

**FACULTAD DE PSICOLOGIA: SISTEMATIZACION, PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN 1998**

<b>TITULO</b> →	El esfuerzo bajo un enfoque motivacional de procesos basada en la teoría de las expectativas de Vroom, en un grupo de empacadores de una cadena de supermercados.			
<b>AREA</b>	<b>TEMA</b>	<b>PROBLEMA</b>	<b>TEORIA</b>	<b>CONCEPTOS</b>
Organizacional	Esfuerzo bajo un enfoque motivacional.	¿Cómo influye el esfuerzo bajo un enfoque motivacional de Procesos, basado en la teoría de las expectativas de Víctor Vroom, en un grupo de empacadores de una cadena de supermercados?	Teoría de las Expectativas-Víctor Vroom	Esfuerzo, Motivación, motivación intrínseca, motivación extrínseca, motivación de poder, motivación al logro, motivación de afiliación, proceso motivacional, nivel de necesidades, teoría X, teoría Y, expectativa.
<b>TIPO</b>	<b>METODO</b>	<b>POBLACION</b>	<b>MUESTRA</b>	<b>LUGAR</b>
Mixto (Cuantitativo y cualitativo)	Descriptivo	La población tomada fue ubicada en la Caja de Compensación Familiar entidad de seguridad social, la cual está conformada por la dirección administrativa y 5 subdirecciones	La muestra estuvo conformada por 100 empacadores pertenecientes a la subdirección de mercadeo que ingresaron en el primer semestre de 1997 con contrato a término fijo durante un año y que se encontraban	Bogotá: (45%) Zona Norte; (22%) floresta; (8%) Zarzamora y Lisboa; (4%) Suba; (2%) Chía; (1%) Av. Chile; (24%) Zona Centro; (7%) Calle 51; (6%) Modelia; (4%) Fontibón y

			desempeñando este cargo.		Restrepo; (2%) pablo Sexto; (1%) Cosmos; (21%) Zona Sur; (14%) 20 de Julio, (8%) Centenario, 5% (Bosa), (4%) Kennedy.
<b>FECHA TERMINA</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>CONTINUA</b>	<b>NO CONTINUA</b>	<b>AUTORES</b>
Enero de 1998	En el esfuerzo significativo, la puntuación más alta la arrojó el ítem correspondiente a la oportunidad de trabajar por facilidad en el horario, debido a que este grupo de empacadores por el tipo de contrato laboral trabaja una determinada cantidad de horas al mes. Otro aspecto de alta relevancia para este grupo de empacadores, fue la aceptación por parte de sus compañeros, reflejado en la fuerte motivación que presentaron al evaluar este aspecto. En cuanto al esfuerzo moderado, es importante resaltar	Se puede concluir que el cuestionario midió la importancia y el valor que le dieron los empleados a determinados aspectos laborales y la probabilidad que existía de obtenerlos, presentaron un esfuerzo significativo en cuanto a variables como; estabilidad laboral, relaciones interpersonales, oportunidad de estudiar por facilidad en el horario y experiencia laboral.		No continúa	Estudiante.

	<p>varios aspectos significativos como la retroalimentación por parte de los jefes, ya que los sujetos afirmaron que esta retroalimentación es valiosa e importante para ellos. La motivación o esfuerzo moderador es la responsabilidad que este grupo de empacadores asigna a las funciones de su cargo, pues según los resultados arrojados, el valor de importancia a dicha variable no fue significativo, pero la mayoría de la población consideró como probable la posibilidad de obtenerla. Con respecto al bajo esfuerzo, los sujetos de la investigación mostraron una motivación débil ante el prestigio que les puede brindar la empresa, ya que tanto la probabilidad de obtenerlo como la importancia que le prestan, indica un</p>				
--	---	--	--	--	--

nivel parcial o moderado.				
---------------------------	--	--	--	--

**FACULTAD DE PSICOLOGIA: SISTEMATIZACION, PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN 1998**

<b>TITULO</b> →	Niveles y acontecimientos más comunes de Estrés en Ingenieros de Sistemas desarrolladores de Software.				
<b>AREA</b>	<b>TEMA</b>	<b>PROBLEMA</b>	<b>TEORIA</b>	<b>CONCEPTOS</b>	
Organizacional	Niveles y acontecimientos del estrés.	¿Cuáles acontecimientos del trabajo en Ingenieros de Sistemas desarrolladores de Software pueden o han generado Estrés y en que nivel se encuentran?	Teoría de Lazarus Estrés laboral y las investigaciones de Colmes y Rahe (1967)	Estrés, niveles de estrés, reacciones fisiológicas y psicológicas, adaptación humana, evaluación cognitiva, estrés laboral, efectos del estrés, manejo, factores psicosociales.	
<b>TIPO</b>	<b>METODO</b>	<b>POBLACION</b>	<b>MUESTRA</b>	<b>LUGAR</b>	
Cualitativa	Descriptivo	Conformado por ingenieros de sistemas pertenecientes a empresas encargadas directamente de desarrollar software.	71 ingenieros pertenecientes a empresas encargadas de desarrollar software.	Empresas encargadas de desarrollar software.	
<b>FECHA TERMINA</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>CONTINUA</b>	<b>NO CONTINUA</b>	<b>AUTORES</b>
Julio de 1998	Con respecto al número de agentes estresantes acontecidos en la vida del sujeto, se observó que en la Escala	Es importante resaltar que con base en estos resultados se pueden crear programas de manejo del estrés enfocados a este tipo de		No continúa	Estudiante.

	<p>General de estrés el grupo de ingenieros presentó menor número de acontecimientos estresantes tanto en el pasado como en el presente con su grupo normativo. En la escala socio laboral presentó mayor número de acontecimientos estresantes, personas que han vivido o viven situaciones que afectan de alguna manera el desempeño laboral, siendo esto significativos en relación con su grupo normativo. Tanto en la escala general como en la Socio laboral las personas muestran estar viviendo más situaciones estresantes en la actualidad que en el pasado, lo que quiere decir que se hace necesario crear programas especiales relacionados con el estrés en cada una de las empresas para disminuir los niveles</p>	<p>población en especial, debido a que este tipo de estudios permite hacer frente a los problemas que contribuyen a la estabilización del individuo como tal y por ende al desempeño laboral.</p>			
--	---	---	--	--	--

	<p>de este y obtener así los resultados satisfactorios en el trabajo. En la escala general se encuentran los siguientes acontecimientos estresantes: situación socio-política del país, problemas económicos tanto propia como familiar, subida constante del costo de la vida, inseguridad ciudadana, hablar en público, pérdida de algún órgano o función física o psíquica. Entre los trastornos que más afectan a los ingenieros de sistemas se encuentran los trastornos gastrointestinales, nerviosos, inmunológicos y otros.</p>				
--	---	--	--	--	--

**FACULTAD DE PSICOLOGIA: SISTEMATIZACION, PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN 1998**

<b>TITULO</b> →	Descripción del Pensamiento Crítico en ejecutivos de 25 a 55 años del sector Asegurador en Santa Fe de Bogotá.			
<b>AREA</b>	<b>TEMA</b>	<b>PROBLEMA</b>	<b>TEORIA</b>	<b>CONCEPTOS</b>
Organizacional	Descripción del pensamiento crítico.	¿Qué aspectos del pensamiento crítico posee un grupo de ejecutivos de 25 a 55 años del sector asegurador en Santa fe de Bogotá?	Teoría de Stenberg- teoría de la inteligencia	Inteligencia, teorías diferenciales o psicométricas, análisis factorial, principios cualitativos de la cognición, teoría de habilidades primarias mentales, etapas del desarrollo, concepción constructivista, teoría de las múltiples inteligencias, Funciones mentales, teoría triádica, Inteligencia práctica, liderazgo, toma de decisiones, procesamiento de la información.
<b>TIPO</b>	<b>METODO</b>	<b>POBLACION</b>	<b>MUESTRA</b>	<b>LUGAR</b>
Cualitativa	Descriptivo	Ejecutivos que se desempeñan como directores, gerentes, vicepresidentes o presidentes en 2 empresas del sector asegurador en Santa fe	40 ejecutivos entre los 25 y 55 años profesionales de carreras como: derecho, administración de empresas, ingeniería, contaduría, psicología medicina y economía.	Empresas del sector asegurador.

<b>FECHA TERMINA</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>CONTINUA</b>	<b>NO CONTINUA</b>	<b>AUTORES</b>
Julio de 1998	Los resultados obtenidos a partir de la aplicación del instrumento permitieron evidenciar que fueron significativamente inferiores en relación con los baremos de la prueba; sin embargo mostraron validez al proporcionar información suficiente para determinar características de pensamiento crítico o inteligencia práctica. Los cuatro subtests pertenecientes a la prueba de Watson y Glaser midieron inferencia, deducción, interpretación y evaluación; primero, en inferencia se obtuvo una media de 7.47 en relación con la media general de 10.63; segundo, de deducción, se observó una media de 9.84	de Bogotá De acuerdo a los autores de la investigación es importante resaltar algunos procesos que se llevan a cabo en las organizaciones y que están relacionados con el pensamiento crítico o inteligencia práctica como lo son :” resolución de problemas” el cual requiere de una solución rápida y acertada; el liderazgo el cual debe ser una actividad constante y continúa en el desempeño laboral, proceso que implica una influencia directa de las personas y en donde se deben desarrollar habilidades que permitan pensar y generar ideas que lleguen a motivar, incentivar y dirigir el comportamiento y la actitud de las personas dentro de la		No continúa.	Estudiante.

	<p>frente a la media general de 12.75; tercero, de interpretación se observó una media de 10.71 frente a la media general de 13.01; por último, de evaluación que proporcionó una media de 10.37 en relación con la media general de 11.82.</p>	<p>organización; la toma de decisiones es otro proceso que no se puede desconocer, ya que en las organizaciones se requiere de la toma de decisiones rápidas, acertadas y que lleven a un resultado óptimo; la comunicación es un proceso que se debe promover en las empresas ya que permite a su vez un pensamiento crítico grupal y una asertiva, precisa y oportuna solución basada en diversas alternativas propuestas para el trabajo colectivo.</p>			
--	---	--	--	--	--

**FACULTAD DE PSICOLOGIA: SISTEMATIZACION, PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN 1998**

<b>TITULO →</b>	Modelo de Acción Humana en las Organizaciones (Aproximación Conceptual).			
<b>AREA</b>	<b>TEMA</b>	<b>PROBLEMA</b>	<b>TEORIA</b>	<b>CONCEPTOS</b>
Organizacional	Modelo de Acción Humana en las organizaciones.	No existe problema de investigación	Teoría de la Acción Humana de Juan A. Pérez	Persona, intimidad, autorrealización, individualismo, libertad, autonomía, voluntad, inteligencia, razón, afecto, amor, felicidad, instintos, relaciones interpersonales, trabajo, autoridad, vida social, naturaleza del hombre, ética, moral, toma de decisiones, ética empresarial, códigos éticos, valores, teoría de la acción humana, aprendizaje, interiorizaciones, equilibrio, Tipos de satisfacciones, Organización, modelos, mecanismo orgánico, antropológico; sistemas, factores, administración, humanismo, cultura, cohesión, adhesión,

					pertenencia, comunicación, cambio, mitos, cultura corporativa, subcultura, efectividad, autoridad, clima organizacional.
<b>TIPO</b>	<b>METODO</b>	<b>POBLACION</b>	<b>MUESTRA</b>		<b>LUGAR</b>
Documental	Monografía	Documental	Documental		No hay lugar de aplicación
<b>FECHA TERMINA</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>CONTINUA</b>	<b>NO CONTINUA</b>	<b>AUTORES</b>
1998	No hay resultados.	La acción humana para ser entendida y comprendida, debe verse a través de diferentes perspectivas que unidas unas a otras permitan percibir la importante correlación de los factores que influyen en el comportamiento humano. Desde el punto de vista psicológico la persona actúa motivada por factores tanto internos como externos para así encontrar el		No continúa	Estudiante.

		<p>equilibrio a través de este proceso, al interactuar con otros individuos, aprende de las experiencias que va adquiriendo. Este aprendizaje puede darse a nivel personal y a nivel organizacional. Desde el punto de vista Organizacional intervienen los aspectos estructurales involucrando los cargos, las funciones, las tareas, los procedimientos y procesos tales como el trabajo en equipo, el liderazgo, la comunicación entre otros, el aspecto socio estructural que involucra los mitos, valores y costumbres. De la unión del aprendizaje psicológico y psicosocial, se desencadenan los hábitos, los cuales producen diversos efectos, en el caso positivo son costumbres virtuosas y en el negativo son viciosas, sin embargo cualquiera de las dos lleva al</p>			
--	--	---	--	--	--

		individuo a realizar acciones y se da el comportamiento organizacional.			
--	--	---	--	--	--

**FACULTAD DE PSICOLOGIA: SISTEMATIZACION, PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN 1998**

<b>TITULO</b> →	Aplicación de la Teoría Social Cognoscitiva de Bandura: Una Aproximación a la Psicología Organizacional.				
<b>AREA</b>	<b>TEMA</b>	<b>PROBLEMA</b>	<b>TEORIA</b>	<b>CONCEPTOS</b>	
Organizacional	Teoría social cognoscitiva-Bandura.	No existe problema de investigación	Teoría Social-Cognoscitiva-Bandura	Conductismo filosófico, planteamiento positivista, metodología científica, estructuralismo, determinismo psicológico, teoría del aprendizaje, psicología biosocial, teoría social cognoscitiva, teoría del rol, teoría del control interno y externo, triada psicológica, sistema social formal e informal; modelos de poder, teorías organizacionales, enfoque contemporáneo, rasgos personales, estilo cognoscitivo, psicología organizacional,	

					psicología aplicada, psicología del trabajo.
<b>TIPO</b>	<b>METODO</b>	<b>POBLACION</b>	<b>MUESTRA</b>		<b>LUGAR</b>
Documental.	Monografía	Recopilación de escritos, artículos, libros e investigaciones.	Fundamentos epistemológicos, escuelas filosóficas y principales teorías del conductismo, conceptos de la teoría de Bandura, concepto de la psicología en las organizaciones, aplicaciones de esta teoría a la psicología de las organizaciones.		No existe lugar de aplicación.
<b>FECHA TERMINA</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>CONTINUA</b>	<b>NO CONTINUA</b>	<b>AUTORES</b>
Noviembre de 1998.	No hay resultados.	La teoría social cognoscitiva observa como la parte social reconoce el origen de muchos pensamientos y acciones humanas,		No continúa	

		<p>mientras que la parte cognitiva reconoce la importancia contribución de los proceso de pensamiento como son la emoción y la conducta humana. Para Bandura el pensamiento humano constituye un poderoso instrumento para la comprensión del entorno y el enfrentamiento del mismo. Al estudiar las aplicaciones realizadas y los programas desarrollados en compañías colombianas que se aproximan a los fundamentos teóricos de Bandura, por sus resultados se encontró que los aportes han definitivamente ocasionado un cambio asertivo en las organizaciones donde se efectuaron las investigaciones ya que los empleados de estas empresas experimentaron cambios productivos en cuanto a desempeño y actitud en general siendo esto beneficioso para las compañías.</p>			
--	--	---	--	--	--

		Los autores sugieren a futuros investigadores retomar esta teoría como estudio en el área organizacional teniendo en cuenta que se ha investigado poco sobre el tema y se pudo observar que la aplicabilidad es total en una empresa sin importar su objeto social			
--	--	--	--	--	--

**FACULTAD DE PSICOLOGIA: SISTEMATIZACION, PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN 1999**

<b>TITULO</b> →	Influencia de la publicidad preventiva en la actitud de consumo de bebidas alcohólicas en jóvenes.				
<b>AREA</b>	<b>TEMA</b>	<b>PROBLEMA</b>	<b>TEORIA</b>	<b>CONCEPTOS</b>	
Organizacional	Publicidad preventiva en la actitud de consumo.	El principal interrogante dentro de este estudio, consiste en determinar si las actuales campañas publicitarias referentes a la prevención del consumo de bebidas alcohólicas han generado alguna disminución o abstención en el consumo de dichos productos.	Principios de Marketing y Publicidad. Modelo General del comportamiento del consumidor-Well(1995)	Publicidad, tipos de publicidad, roles de publicidad, comunicación publicitaria, consumidor, cultura, clase social, percepción selectiva, aprendizaje, actitud, personalidad, creencias, criterio ético, estilo de vida, atención, selección perceptual, creencias, actitudes, estereotipos.	
<b>TIPO</b>	<b>METODO</b>	<b>POBLACION</b>	<b>MUESTRA</b>	<b>LUGAR</b>	

Cualitativa	Expost_facto transeccional Descriptivo.	Jóvenes estudiantes, de nivel socioeconómico alto y medio alto de la ciudad de Santa fe de Bogotá pertenecientes a un colegio femenino y a una universidad.	99 jóvenes entre los 13 y 24 años de edad, los cuales se dividieron en grupos en las siguientes categorías: entre lo 13 y 16 años; entre los 17 y 20 años, entre los 21 y 24 años.	Colegio Femenino y Universidad de nivel socioeconómico alto y medio de la Ciudad de santa fe de Bogotá.	
<b>FECHA TERMINA</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>CONTINUA</b>	<b>NO CONTINUA</b>	<b>AUTORES</b>
10 de mayo de 1999	Se encontró que la publicidad preventiva de debidas alcohólicas, está logrando generar cambios de actitud en los jóvenes estudiantes de bachillerato y universidad, pertenecientes a los niveles socioeconómicos alto y medio alto de Bogotá. Se encontró que la influencia de los medios de comunicación en la decisión de compra de un producto presenta los siguientes	Las campañas preventivas si están cumpliendo con el objetivo de modificar ciertas actitudes y comportamientos referentes al consumo de bebidas alcohólicas, se está logrando generar cambios de actitud positivos especialmente en cuanto a la responsabilidad que se ha de tener al momento de conducir, sin embargo se está obviando la parte degenerativa física e intelectual que causa la ingestión de bebidas		No continúa.	Estudiante.

	<p>resultados: 58% se sienten influidos por algún tipo de publicidad, actitud más marcada en estudiantes de colegio.</p> <p>Se destaca que la principal razón por la cual compran teniendo en cuenta la publicidad es el impacto que genera y la trayectoria de la marca que transmite confiabilidad. Con respecto a la influencia que ejerce la publicidad en el comportamiento de las personas, se destaca que el 81% de los encuestados manifiestan que influye sobre las personas, modificando sus actitudes hacia determinados productos, se encuentran las siguientes razones: información, concientización, comparación entre mercados y creación de necesidades, ya sean reales o</p>	<p>alcohólicas Por otro lado se observa que la campaña está logrando llegar a la población ideal, informando con el fin de evitar posibles accidentes. En cuanto a la comprensión, que se refiere a la manera en que la audiencia entiende el mensaje y que su comunicación del tema publicitario central sea captado con claridad, es aplicable en las dos versiones de la campaña "entregue las llaves" referentes al conductor elegido y "la tengo viva", la cual es comprendida por los sujetos como "no conducir embriagados" generando un cambio de actitud en el consumo de alcohol. En contraposición la abstención del consumo de alcohol no se ha logrado debido al medio sociocultural colombiano, en el que el alcohol se enmarca como elemento esencial dentro de las celebraciones sociales y familiares. Se concluye</p>			
--	---	---	--	--	--

	<p>facticias, en la mayoría de las personas. Se encontró que el 36% de las personas manifestaron sentirse influidos por el mensaje " El exceso es perjudicial para la salud" o abstenerse en el consumo de bebidas alcohólicas, el 64% no se sienten influidos, la principal razón para no sentirse influidos se debe a no considerar el alcohol un elemento nocivo para la salud. Con base en el nivel de recordación de la publicidad preventiva, se observa que los aspectos que más llaman la atención son los relacionados con eventos trágicos, comportamiento que muestren la realidad y concienticen sobre las consecuencias. Al evaluar la incidencia de las campañas publicitarias preventivas en la abstención o disminución en el</p>	<p>que la publicidad preventiva está generando cambios de actitud frente al consumo de bebidas alcohólicas en las personas que tienen la responsabilidad de conducir, pero su influencia es muy baja en aquellos que manifiestan abiertamente no sentirse responsables de manejar, por lo tanto se establece que el cambio de actitud no está relacionada con la disminución o abstención del consumo.</p>			
--	---	--	--	--	--

<p>consumo de bebidas alcohólicas se encontró que el 42% manifiestan sentirse influidos por dichas campañas, el otro 58% no se siente influido. Con respecto a los sentimientos que genera la publicidad se destacan; concientización, temor, impresión, remordimiento en las mujeres de 13 a 20 años, mientras que los hombres manifiesta no sentirse tocado por esta publicidad. Al profundizar en el aspecto disminución o abstención del consumo, se observa que el 22% de los encuestados manifiestan haber dejado de consumir más de una cerveza o trago al mes, con relación a su consumo habitual sin la influencia de la publicidad, el 22% manifiesta actitudes de abstención total por las razones</p>				
---	--	--	--	--

<p>anteriormente expuestas, sin embargo el 20% manifiesta no haber dejado el consumo habitual de alcohol. El mayor índice de disminución en el consumo se registra en las mujeres de 17 a 20 años de colegio y universidad.</p>				
---	--	--	--	--

**FACULTAD DE PSICOLOGIA: SISTEMATIZACION, PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN 1999**

<b>TITULO</b> →	Actitud de los Directivos del Grupo Corona frente a valores Identificados como representativos del Liderazgo			
<b>AREA</b>	<b>TEMA</b>	<b>PROBLEMA</b>	<b>TEORIA</b>	<b>CONCEPTOS</b>
Organizacional	Actitud frente a valores representativos de liderazgo.	¿Qué actitud asumen los directivos de las empresas Grival, Colceramica y Ceramita pertenecientes a la organización Corona frente a valores identificados como representativos de liderazgo?	Liderazgo basado en valores -Warren Bennis (1985)	Liderazgo, valores, fuentes de poder, valores instrumentales, valores terminales, creencias, actitud, eficacia personal, mapas mentales, superación personal.
<b>TIPO</b>	<b>METODO</b>	<b>POBLACION</b>	<b>MUESTRA</b>	<b>LUGAR</b>

Cualitativo	Descriptivo	Directivos de tres empresas de la organización Corona que representan los 4 niveles más altos de la misma.	76 directivos de las empresas de la organización Corona que representan los cuatro niveles más altos de la misma. El nivel 1 lo representan los miembros de la staff en cada matriz. En el nivel 2 se ubican los gerentes de las plantas de Colceramica, Ceramita y Grival. El nivel 3 el equipo administrativo y el nivel 4 los jefes de departamento y supervisores de las mismas.		Organización Corona: Colceramica, Ceramita y Grival.
<b>FECHA TERMINA</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>CONTINUA</b>	<b>NO CONTINUA</b>	<b>AUTORES</b>
Mayo de 1999.	De acuerdo a identificar las actitudes de los directivos de una organización frente a los valores de liderazgo se encontró lo siguiente: Para los valores instrumentales el respeto obtiene un puntaje bruto de 73 en un máximo esperado de 80 lo que refleja una actitud positiva en un 91%, ubicándolo	Puede concluirse que los resultados que arroja la investigación y su análisis a la luz de la teoría planteada permite decir que entre las personas que conforman los 4 niveles más altos determinados en Grival, Colceramica y Ceramita empresas de la organización Corona, los valores identificados como representativos del		No continúa	Estudiante.

	<p>como el valor instrumental más importante para ellos. Para el valor integridad el puntaje bruto fue de 53 .El puntaje aquí obtenido permite ubicar este valor como el tercero en importancia de los valores instrumentales. El valor persistencia obtuvo un puntaje bruto de 62 lo cual lo ubica dentro de la escala en el último lugar de importancia para las personas de este nivel. El puntaje para el valor responsabilidad fue de 63, lo que refleja una actitud positiva, situándose dentro de una jerarquía de valores para este nivel en segundo lugar de importancia. El puntaje para el valor altruismo es de 100 puntos, siendo el puntaje bruto obtenido por el grupo de 79 puntos,</p>	<p>liderazgo están presentes en ellos como conceptos, sin que esto asegure que son llevados a la práctica. Las personas que conforman los niveles 1, 3 y 4 de Grival, Colceramica y Ceramita empresas de la Organización Corona, presentan una actitud positiva frente a los valores identificados como representativos del liderazgo siendo significativa la alta valoración ofrecida al denominado como respeto y a su vez el denominado persistencia como el menos valorado por ellos. El respeto tiene el mayor grado de importancia, se le asigna y se obtiene una connotación, a nivel cognitivo, de importancia como un estado deseable de conducta sin que esto quiera decir</p>			
--	---	--	--	--	--

	<p>reflejando una actitud positiva, lo cual lo ubica dentro de la escala en un segundo lugar de importancia junto con la responsabilidad. Entre los valores terminales las puntuaciones obtenidas nos dicen que el valor más representativo para quienes conforman este nivel es el de pasión. Los puntajes para el valor denominado congruencia arrojan un puntaje bruto de 494 puntos, reflejando una actitud positiva, se ubica en el tercer lugar de la escala de valores terminales. El valor lealtad se ubica como el cuarto valor terminal en importancia para quienes conforman este grupo, lo cual permite ubicarlo en un segundo lugar dentro de los</p>	<p>que se lleve a la práctica.</p>			
--	--	------------------------------------	--	--	--

	valores terminales.				
--	---------------------	--	--	--	--

**FACULTAD DE PSICOLOGIA: SISTEMATIZACION, PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN 1999**

<b>TITULO</b> →	Estudio Descriptivo del Ausentismo Laboral en una Empresa Privada de Vigilancia y su Relación con Algunos Factores Demográficos y Psicológicos.				
<b>AREA</b>	<b>TEMA</b>	<b>PROBLEMA</b>	<b>TEORIA</b>		<b>CONCEPTOS</b>
	Ausentismo laboral y Factores demográficos y psicológicos	¿Los factores demográficos como edad, estado civil, escolaridad, y los factores psicológicos como rasgos de personalidad y satisfacción laboral influyen para que los individuos se ausenten o no a su trabajo?	Teoría de la Satisfacción de Adams, supuestos de Herzberg		Ausentismo, tipos de ausentismo, factores demográficos, factores psicológicos, personalidad, satisfacción laboral, causas documentadas, circunstancias de carácter personal o empresarial, supervisión deficiente, condiciones de trabajo, cambios administrativos, roles, dimensiones de la personalidad, rasgos, trabajo desafiante, recompensas equitativas, condiciones de trabajo.
<b>TIPO</b>	<b>METODO</b>	<b>POBLACION</b>	<b>MUESTRA</b>		<b>LUGAR</b>
Mixto (Cualitativo y cuantitativo)	Descriptivo	882 vigilantes de una empresa de vigilancia privada	90 hombres escogidos al azar. 41 individuos ausentistas y 49 individuos no ausentistas.		Empresa de Vigilancia privada
<b>FECHA</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>CONTINUA</b>	<b>NO</b>	<b>AUTORES</b>

TERMINA				CONTINUA	
12 de mayo de 1999	<p>Los resultados se llevaron a cabo mediante un análisis de frecuencia de variables de origen nominal u ordinal; se obtuvo que de 90 personas escogidas al azar 41 ausentes y 49 no ausentes, se evidenciaron 305 días perdidos para la empresa; Como causas se identificaron: ausencia médica con 12 casos equivalentes a 149 días perdidos y ausentismo del 49%; ausencias legales con 16 casos equivalentes a un total de 100 días perdidos y ausentismo del 39.2%; permisos no remunerados con 19 casos equivalentes a 24 días perdidos y ausentismo del 13%; permisos remunerados con 7 casos equivalentes a 22 días perdidos y</p>	<p>El análisis de resultados permitió determinar la influencia del factor demográfico edad en el ausentismo de individuos entre los 31 y 35 años; del mismo modo existe influencia de algunos factores psicológicos como rasgos de personalidad como la timidez para personas ausentes y la espontaneidad para las personas no ausentes. La satisfacción laboral también se vio reflejada en las personas no ausentes. Para las personas no ausentes el rasgo dominante significa que dichas personas son competitivas, independientes y que pueden tomar decisiones radicales frente a asistir o no al trabajo, manteniéndose en</p>		No continúa	Estudiante.

	<p>ausentismo del 12.4%; ausencias injustificadas con 8 casos equivalentes a 10 días perdidos y ausentismo del 6.06%. En relación con el análisis de frecuencia se encontró que el mayor número de personas ausentes se sitúa entre los 31-35 años con un 37% mientras que las personas que están entre 21-25 y 41-45 años en adelante son los que menos se ausentan al trabajo con un 10% y 5% respectivamente. Con respecto al nivel estudios no hay discriminación en los rangos, ya que tanto personas ausentes como no ausentes presentan el mayor porcentaje en el rango 8-9 bachillerato. Con relación a la encuesta de satisfacción laboral se encontró que el</p>	<p>su posición.</p>			
--	--	---------------------	--	--	--

	<p>mayor porcentaje de personas “totalmente satisfechas” se encuentran dentro del grupo de los ausentes con un 82% frente al 76% de los ausentes. Un factor que marca la diferencia entre las personas ausentes y no ausentes es el rasgo Tímido-espontáneo, el primero se presenta en los individuos ausentes, esta timidez permite pensar que los contactos sociales que se establecen son pobres. El rasgo de espontaneidad puede traer a los individuos no ausentes mayor facilidad para establecer relaciones interpersonales que le proporcionen beneficios sociales y que disminuya la posibilidad de faltar al trabajo. Otra característica dentro</p>				
--	--	--	--	--	--

	los individuos ausentes es la inestabilidad emocional, la cual puede afectarlos interiormente llevándolos a que los conflictos no resueltos se vean reflejados en la no asistencia al trabajo.				
--	--	--	--	--	--

**FACULTAD DE PSICOLOGIA: SISTEMATIZACION, PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN 1999**

<b>TITULO</b> →	Estado del arte de investigaciones realizadas del Clima organizacional en las Universidades de Santa Fe de Bogotá.				
<b>AREA</b>	<b>TEMA</b>	<b>PROBLEMA</b>	<b>TEORIA</b>	<b>CONCEPTOS</b>	
Organizacional.	Clima Organizacional- Estado del arte.	¿Qué estudios se han realizado entre 1980 y 1998 sobre clima organizacional en las universidades de Santa fe de Bogotá?	Teoría Clima Organizacional	Organización, Cultura organizacional, motivación, clima organizacional, satisfacción laboral, comportamiento individual, percepción, atmósfera interpersonal, personalidad, interacción individuo-contexto, estructura organizacional, liderazgo, comunicación, procesos organizacionales, grupo, tecnología.	
<b>TIPO</b>	<b>METODO</b>	<b>POBLACION</b>	<b>MUESTRA</b>	<b>LUGAR</b>	
Documental.	Estado del arte	Se tomaron 24 diferentes	Estuvo constituida por 13 universidades de Santa Fe	Bogotá: Jorge Tadeo Lozano,	

		universidades de santa Fe de Bogotá que tuvieran Investigaciones sobre el tema denominado Clima Organizacional	de Bogotá con programas de pregrado y postgrado y en las cuales se han realizado estudios sobre clima organizacional durante el período comprendido entre 1980 y 1998 visitadas 24 universidades en 13 de ellas se encontraron trabajos sobre el tema.	Andes, Universidad Javeriana, Externado de Colombia, Colegio Mayor de Nuestra Señora del rosario, Nacional, Sabana, Konrad Lorenz, Santo Tomás, Distrital, EAN, San Buenaventura, Libertadores.	
<b>FECHA TERMINA</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>CONTINUA</b>	<b>NO CONTINUA</b>	<b>AUTORES</b>
9 de Abril de 1999	Se observó que en las investigaciones que hasta el momento se han llevado a cabo, en la mayoría de ellas se observan aspectos favorables en cuanto a clima organizacional, si se tiene en cuenta que la percepción es positiva tanto para las empresas como para los empleados que trabajan en la misma. Otro resultado muy importante que sobresale en las investigaciones, hace referencia a los programas y actividades que	Se puede concluir que no hay un significativo avance en el tema de clima organizacional, ya que se retoman los mismos autores tales como Elton Mayo-teoría de las relaciones humanas, teoría de Rensis y Likert y teoría de Litwin y Stringer y de esta forma no hay nuevas propuestas. En cada universidad se utiliza una estructura diferente para realizar las investigaciones, no hay unidad de criterios en la presentación de los		No continúa.	Estudiante.

	<p>realizan, ya sea para reforzar o propiciar un cambio para el ambiente laboral que vive cada empresa, tomando como base los aspectos en los que se detectan deficiencias. Los cuestionarios o instrumentos de clima organizacional, han tenido una acogida positiva dentro del medio laboral, arrojando resultados satisfactorios que favorecen el clima en las empresas. Los estilos de dirección, también juegan un papel importante sobre la percepción del clima organizacional. Se encuentran que aspectos como satisfacción y cultura organizacional, en algún momento pueden estar relacionadas entre sí, existiendo, por lo tanto, más variables</p>	<p>trabajos. El instrumento más utilizado para la medición de clima organizacional es el IMCOC (Instrumento para medir el clima organizacional en Colombia), el cual ha sido validado. La metodología más utilizada fue la descriptiva. En algunas universidades se incentiva más la investigación sobre este tema, el sector donde más se realizaron investigaciones fue en el sector financiero. A partir de las investigaciones sobre el tema, se ha logrado que los empleados tengan un mayor conocimiento de los objetivos, políticas, misión y visión de las mismas. El clima organizacional según las</p>			
--	--	--	--	--	--

	<p>que ayuden al clima organizacional o que simplemente sirvan como un factor determinante dentro del clima organizacional presentado dentro de la empresa.</p>	<p>investigaciones está íntimamente relacionado con otros aspectos de carácter administrativo y psicológico presentes en las empresas, tales como satisfacción laboral, motivación, cultura organizacional y desempeño laboral entre otros. A partir de los estudios que se pueden realizar sobre el tema clima organizacional, es posible identificar de manera amplia la conducta organizacional existente en las empresas en las cuales se hacen los estudios. El clima organizacional por estar relacionado con otros factores los cuales se vivencian en una organización, puede influir en las experiencias individuales que las personas tengan al</p>			
--	---	---	--	--	--

		interior de las mismas.			
--	--	-------------------------	--	--	--

**FACULTAD DE PSICOLOGIA: SISTEMATIZACION, PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN 1999**

<b>TITULO</b> →	Diseño de un Perfil Psicológico de los Empleados del Banco Cooperativo de Colombia que Conforman la Línea de Frente y que Prestan el Servicio al Cliente.				
<b>AREA</b>	<b>TEMA</b>	<b>PROBLEMA</b>	<b>TEORIA</b>	<b>CONCEPTOS</b>	
Organizacional.	Diseño de un perfil psicológico en servicio al cliente.	¿El servicio al cliente es más que una línea telefónica para responder preguntas y quejas de los clientes?, ¿Es más que resolver problemas después de haberse hecho la compra?	Teoría de los dos factores de Herzberg, Teoría de las expectativas de Víctor Vroom, Teoría de la expectativa de Lawler.	Motivación, expectativas, factores motivadores o satisfactorios, higiénicos	
<b>TIPO</b>	<b>METODO</b>	<b>POBLACION</b>	<b>MUESTRA</b>	<b>LUGAR</b>	
Cuantitativo	Descriptivo-Expost- Facto.	150 empleados, personal denominado como "línea de frente", el cual está conformado por cajeros, secretaria informadora, jefe de operaciones, auxiliar de servicios varios, auxiliar administrativo, servicajero, auxiliar	47 personas, funcionarios de todas las sucursales del distrito de Santa fe de Bogotá.	Banco Cooperativo de Colombia	

		de cartera, auxiliar de crédito, auxiliar supermercado, cajero auxiliar, mensajero.			
<b>FECHA TERMINA</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>CONTINUA</b>	<b>NO CONTINUA</b>	<b>AUTORES</b>
Marzo de 1999.	Los resultados permitieron evidenciar que la investigación da respuesta al objetivo plantado según la aplicación de tres pruebas: Escala de Rasgos Orientados al Servicio (EROS), y el Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT) y un cuestionario para evaluar características sociodemográficas (sexo, edad, estado civil, nivel de educación). Bajo la evaluación de tres categorías Administrativa, Operativa y Grupo de Apoyo se determinaron puntajes relevantes en las pruebas EROS y CMT,	Según los resultados obtenidos se puede concluir que los tres factores indispensables en general para las tres categorías (administrativa, operativa, grupo de apoyo) son obtener reconocimiento por las labores realizadas al interior de la empresa, la necesidad de ejercer dominio y control con el fin de corregir y estimular a los empleados, compartir valores y conocimientos con los compañeros de trabajo; del mismo modo el deseo de autorrealización es importante a través de la promoción, dado que permite		No continúa	Estudiante.

	<p>obteniendo un nivel medio de 70 en los aspectos de control y dirección en la categoría administrativa; en la operativa el mayor puntaje se evidencia en el aspecto de reconocimiento con 78; en grupo de apoyo se obtuvo el mayor puntaje en el aspecto de reconocimiento con 75.</p> <p>El aspecto de imagen personal igualmente se evaluó en las tres categorías bajo los aspectos imagen personal (IP), Imagen social (IS), imagen ante exigencia (IE), mediante una escala de calificación de 1-10.</p> <p><i>Categoría Administrativa,</i> arrojó resultados significativos en (IP) con un promedio máximo de 8.5 en destreza social; en (IS) un puntaje</p>	<p>progreso y mayor estatus.</p>			
--	--	----------------------------------	--	--	--

	<p>máximo de 8.5 en vitalidad; la (IE) obtuvo un puntaje máximo de 8.1 equivalente al rasgo social.</p> <p><i>Categoría Operativa</i>, la (IP) obtuvo como puntaje máximo en sensibilidad social con 8.3; la (IS) puntaje máximo lo obtuvo en tolerancia con 8.5; la (IE) situó su puntaje máximo en 8.0 equivalente al de imagen social.</p> <p><i>Categoría Grupo de Apoyo</i>; los puntajes obtenidos en (IP) fueron 7.8 en sensibilidad social; la (IS) obtuvo un puntaje máximo de 7.7 en destreza social; la (IE) se situó en puntajes como 7.2 en persuasión.</p> <p>La última prueba realizada fue un cuestionario de características sociodemográficas, donde se encontró que el <i>factor edad</i></p>				
--	--	--	--	--	--

<p>se situó en un 76 % de la población se encuentra entre los 21-32 años de edad y el 24% restante se encuentra entre los 33-48 años; factor <b>sexo</b> el 53% de la población está conformada por mujeres y el 47% restante está constituida por hombres; el factor <i>estado civil</i> el 55% de la población son casados, el 30% solteros y el 15% se encuentran en unión libre; <i>factor nivel de educación</i> el 30% han realizado estudios de bachillerato; 30% se encuentran realizando estudios, el 25% realizan estudios universitarios; el 15% representa la población profesional de la identidad; <i>factor procedencia</i> el 69% de la población pertenece al municipio de</p>				
---	--	--	--	--

	Cundinamarca, el 66% son de Bogotá, el 3% de Fusagasuga, el 9% del Huila, el 6% de Santander, el 4% del Norte de Santander, 6% del Tolima, 2% de Caldas 2% del Meta, 2% de Antioquia. Es importante tener en cuenta que dentro de los resultados no hay relación clara con el problema de investigación planteado.				
--	--	--	--	--	--

**FACULTAD DE PSICOLOGIA: SISTEMATIZACION, PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN 1999**

<b>TITULO →</b>	Identificación de Factores psicosociales Inherentes a las condiciones de Trabajo en una empresa de la Ciudad de Barranquilla.				
<b>AREA</b>	<b>TEMA</b>	<b>PROBLEMA</b>	<b>TEORIA</b>	<b>CONCEPTOS</b>	
Organizacional	Factores psicosociales y condiciones de trabajo.	¿Cuáles serán los factores de riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los trabajadores de una empresa de producción de Barranquilla?	OMS Y OIT Factores de riesgos psicosociales (1984) Teoría de Caplan (1975), Características del medio de trabajo.	Factor psicosocial, seguridad industrial, salud ocupacional, trabajo, medio ambiente de trabajo, factores intrínsecos del trabajo, organización del tiempo, funcionamiento de la empresa, estrés laboral, gestión personal, factores de riesgo,	

<b>TIPO</b>	<b>METODO</b>	<b>POBLACION</b>	<b>MUESTRA</b>		<b>LUGAR</b>
Mixto Cualitativo y cuantitativo	Descriptivo	Está constituida por 320 empleados activos vinculados a la empresa de Barranquilla por medio de un contrato de trabajo, mayores de 18 años de edad, con un tiempo mayor de 4 meses en el cargo desempeñado con un mínimo de 1 mes de labores en la empresa.	Muestreo aleatorio simple. Conformado por cuatro estratos correspondientes a los siguientes cargos. El estrato 4 conformado por 2 personas correspondientes a cargos administrativos; El estrato 3 conformado por 4 personas correspondientes a mandos medios y asistentes de departamentos; El estrato 2 conformado por 7 personas del personal de oficina y auxiliares. El estrato 1 conformado por 63 personas de la planta de producción u operarios. La totalidad de la muestra corresponde a 76 personas de los diferentes cargos.		riesgo psicosocial.  Empresa en Barranquilla
<b>FECHA TERMINA</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>CONTINUA</b>	<b>NO CONTINUA</b>	<b>AUTORES</b>
Agosto de 1999	Dentro de los resultados se encuentra que los factores de riesgo estudiados que aumentan la peligrosidad de manera moderada son la formada por las áreas de	Se puede concluir que hay en la empresa, objeto de estudio, áreas críticas que ameritan una intervención a corto plazo, con la implementación de programas de		No continúa	Estudiante.

	<p>organización del tiempo de trabajo y gestión de personal, ambas con una prevalencia del 67% de la población. En estas áreas están presentes factores de riesgo como la rapidez de ejecución, la cual es producto de una sobre carga, influye también la presión de los jefes. La población trabajadora de esta investigación presentó una alta prevalencia de los factores de riesgos psicosociales 78% con un nivel medio o moderado de peligrosidad a nivel global, lo cual exige una intervención inmediata para establecer mecanismos de control y seguimiento de los mismos evitando un mayor deterioro de las condiciones psicosociales.</p>	<p>control de los factores de riesgos psicosociales dentro del plan de salud ocupacional. En el área de la organización del tiempo se necesita establecer medidas de control como la reglamentación de las pausas en el trabajo, mirar la complejidad y cantidad de actividades que deben realizar los trabajadores y el tiempo de realizarlas para controlar el ritmo de trabajo .En el área de gestión de personal se deben incrementar notoriamente los programas de bienestar dirigidos al personal y a su familia, en aspectos como el de vivienda, educación y recreación.</p>			
--	---	--	--	--	--

**FACULTAD DE PSICOLOGIA: SISTEMATIZACION, PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN 2000**

<b>TITULO</b> →	Influencia del clima organizacional en el comportamiento cooperativo-competitivo, después de establecer una estrategia de cambio.				
<b>AREA</b>	<b>TEMA</b>	<b>PROBLEMA</b>	<b>TEORIA</b>		<b>CONCEPTOS</b>
Organizacional	Clima Organizacional-Comportamiento Cooperativo-competitivo.	¿Influirá el clima organizacional de una empresa colombiana en el comportamiento cooperativo-competitivo de los trabajadores?	Clima Organizacional		Clima organizacional, comportamiento cooperativo-competitivo, estrategia de cambio, psicología organizacional, satisfacción, comportamiento, motivación
<b>TIPO</b>	<b>METODO</b>	<b>POBLACION</b>	<b>MUESTRA</b>		<b>LUGAR</b>
Mixto (cuantitativo y cualitativo)	Estudio Descriptivo tipo de diseño pre-test post-test con un solo grupo. Correlacional	Establecimiento de sanidad Militar. En este se prestan servicios de salud integral de un nivel (medicina general, odontología) y de segundo nivel (pediatría, ginecología, medicina interna, que son contratados externamente.	26 personas en donde 18 son mujeres y 8 son hombres entre los 21 y 50 años. Los sujetos se ubican en clase social media-baja y media-alta, pertenecientes al establecimiento de Sanidad Catam. No se especifican características de estas personas.		Establecimiento de Sanidad Militar
<b>FECHA TERMINA</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>CONTINUA</b>	<b>NO CONTINUA</b>	<b>AUTORES</b>
Febrero del 2000	Se encontró que existe una correlación positiva entre la variable clima y el	Se puede concluir que existe un 95% de probabilidad de que las correlaciones		No continúa	Estudiantes.

	<p>comportamiento cooperativo, es decir, a medida que el clima aumenta la cooperación también aumenta. En el pre-test existe una correlación mayor entre la variable clima y comportamiento cooperativo, es decir, a medida que el clima aumenta la competencia aumenta o viceversa, sin embargo el post-test arroja una correlación negativa, lo que indica que cuando el clima aumenta, la competencia disminuye. Por último la correlación existente entre el comportamiento cooperativo y el comportamiento competitivo establece que exista correlación entre dichas variables, en algunos casos X aumenta una unidad y Y disminuye</p>	<p>planteadas en la investigación se cumplan y solo un 5% de error. Si se modifica el clima organizacional se modifica el comportamiento cooperativo_ competitivo. Se puede concluir que a partir de la implementación de una estrategia de cambio dirigida a la modificación de los factores críticos del clima organizacional, se presenta un aumento de la percepción de los individuos de dichos factores y de una u otra forma se relaciona con el aumento o disminución de los comportamientos cooperativo-competitivo; es así como una estrategia de cambio ayuda a modificar el comportamiento de los empleados. Se puede afirmar que</p>			
--	--	---	--	--	--

	<p>siempre una cantidad constante o viceversa. Igualmente se encuentra que si X aumenta, Y aumenta o viceversa. El nivel de significancia presente en clima y comportamiento cooperativo entre clima y comportamiento cooperativo y entre comportamiento cooperativo y comportamiento competitivo es de 0.50, es decir existe un 95% de confianza en que la correlación sea verdadera y un 5% de probabilidad de error.</p>	<p>existe la forma de mejorar el clima organizacional a través de reuniones periódicas de información y comunicación, creando posibilidades de trabajo en grupo, esto es igualmente corroborado a través de la estrategia de cambio implementada en el establecimiento de sanidad, en donde el desarrollo de talleres posibilitó un cambio en las facetas críticas del clima, verificado a través del post-test. Se concluye que la estrategia de cambio como variable influye en el clima organizacional y en el comportamiento cooperativo competitivo de los trabajadores, corroborando así que al implementar programas de</p>			
--	---	--	--	--	--

		cambio se modifican los comportamientos y percepciones individuales.			
--	--	--	--	--	--

**FACULTAD DE PSICOLOGIA: SISTEMATIZACION, PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN 2000**

<b>TITULO</b> →	Estructuración de un instrumento de medición de competencias para los equipos que conforman una organización del sector petrolero.			
<b>AREA</b>	<b>TEMA</b>	<b>PROBLEMA</b>	<b>TEORIA</b>	<b>CONCEPTOS</b>
Organizacional	Instrumento de medición de Competencias en equipos.	¿Cómo estructurar un instrumento que mida las competencias de los equipos que conforman la estructura de una organización del sector petrolero Colombiano?	Estructura de Competencias, bajo los principios de WSA, TBO de Larry Miller	Habilidades, cultura, liderazgo participativo, dirección, procesos de equipo, manejo de recursos, trabajo en equipo, comunicación, manejo del cambio, orientación organizacional, relevancia, integración, distribución, aplicación autodirigida, aculturación, motivo, competencias de empleabilidad, competencias laborales, aptitudes, destrezas y habilidades, conocimientos, estilos, intereses.
<b>TIPO</b>	<b>METODO</b>	<b>POBLACION</b>	<b>MUESTRA</b>	<b>LUGAR</b>
Psicométrico.	Descriptivo.	La organización está conformada por 194 empleados	Los empleados corresponden a diferentes profesiones de diversas	Empresa Petrolera Colombiana

		cuya estructura la conforman 23 equipos que trabajan en las diferentes áreas relacionadas con la exploración y explotación de petróleo	áreas; ingenieros, geólogos, geofísicos, dibujantes, abogados, contadores, administradores, psicólogos, trabajador social, comunicadores sociales y profesionales de la salud de Neiva y Bogotá. No se especifica la distribución de acuerdo a las diferentes profesiones ni el número total de la muestra.		
<b>FECHA TERMINA</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>CONTINUA</b>	<b>NO CONTINUA</b>	<b>AUTORES</b>
Febrero del 2000	El instrumento de medición se estructuró teniendo en cuenta las nueve competencias que la organización consideraba importantes para los equipos que la conforman, las cuales contienen elementos planteados en TBO. Las nueve competencias se agruparon en cuatro dimensiones. Cada uno de los elementos involucrados con las competencias, incluyó conceptos que estarían	Este tipo de procesos y herramientas solo pueden emplearse óptimamente si existe una cultura organizacional que promueva el desarrollo de su recurso humano y de ella misma. Cada perfil de competencias es único para cada organización, pues si bien es cierto que existen perfiles o glosarios de competencias previamente estructurados, cada organización debe armar sus perfiles e		No continúa	Estudiante.

	<p>implícitos en los comportamientos que conformarían cada una de las fases de evolución y madurez del equipo. Cada competencia atravesaba las cuatro fases de evolución o madurez del equipo, y para cada fase de la competencia se determinaron los comportamientos que la reflejaban. Como resultado de este proceso se obtuvo un banco de ítems del instrumento, el cual pasó por una etapa de preselección, en la cual, junto con el panel de expertos, se eligieron los ítems mejor estructurados y más representativos. Los comportamientos establecidos para cada fase conformaron el instrumento de medición, el cual paso por una etapa</p>	<p>instrumentos de medición de acuerdo a sus necesidades, historia, estrategias, contexto.</p>			
--	---	--	--	--	--

<p>de validación, por parte de los expertos. Posteriormente se realizó la aplicación de una prueba piloto de la versión semifinal del instrumento a un grupo de empleados de la organización, corrigiendo así las deficiencias que el instrumento pudiera presentar. Como resultado de la evaluación se obtuvo un perfil de competencias en el cual se hallaron fortalezas en las siguientes competencias: liderazgo participativo, responsabilidad compartida, comunicación y orientación organizacional y se hallaron debilidades en direccionamiento estratégico y manejo del cambio. Las demás competencias se encuentran en un</p>				
---	--	--	--	--

	nivel medio en los equipos. En general, los datos obtenidos permiten establecer que los equipos aún se encuentran en un proceso de desarrollo continuo de las competencias establecidas en esta organización.				
--	---	--	--	--	--

**FACULTAD DE PSICOLOGIA: SISTEMATIZACION, PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN 2000**

<b>TITULO</b> →	Evaluación del estrés laboral en una entidad estatal dedicada a la formación profesional				
<b>AREA</b>	<b>TEMA</b>	<b>PROBLEMA</b>	<b>TEORIA</b>	<b>CONCEPTOS</b>	
Organizacional	Evaluación del estrés laboral.	¿El Estrés, entendido como potencializador de riesgo psicosocial, tiene incidencia en el trabajo, la vida personal y la dinámica organizacional, en un grupo de funcionarios de los niveles de instructores y personal administrativo de una entidad del estado dedicado a	Planteamiento de Wallon (1938)- Postura Biopsicosocial	Estrés, salud ocupacional, medio laboral, factores del estrés, ser laboral, condiciones de trabajo, riesgos, factores psicosociales, salud mental, síntomas, estrés laboral.	

TIPO	METODO	POBLACION	MUESTRA		LUGAR
Cuantitativo.	Descriptivo. Diseño cuasiexperimental- Diseño de análisis ex post facto de campo en el X (efecto experimental) es la presencia y manifestación del estrés, tal como se ha definido en esta investigación y la O (medición) es la evaluación que se hace mediante la Escala de Apreciación de Estrés.	la formación profesional? La población la conforman funcionarios de diferentes niveles ocupacionales del servicio Nacional de Aprendizaje SENA- Centro Multisectorial de Girardot, cubriendo la totalidad de la planta de personal urgente en el momento del estudio, ambos sexos y con edades y tiempo de permanencia en la entidad variable.	100 personas conformado por 58 instructores y 42 funcionarios administrativos, la cual se caracteriza por 37 mujeres y 63 hombres, los que en su totalidad presentan una antigüedad promedio superior a los 10 años.		Servicio Nacional de Aprendizaje SENA- Centro Multisectorial de Girardot
FECHA TERMINA	RESULTADOS	CONCLUSIONES	CONTINUA	NO CONTINUA	AUTORES
9 de febrero del 2000	El estrés como potencializador de riesgo psicosocial, incide en el trabajo, la vida personal y la dinámica organizacional. De acuerdo a ello en la Escala General los instructores	Según los resultados encontrados se identificaron dentro de los principales factores psicosociales generadores de estrés laboral.; situación del país,		No continúa.	Estudiante.

	<p>presentan en el factor " situaciones propias" mayor promedio como generador de estrés en asuntos familiares, mientras en los funcionarios administrativos el generador de estrés es asuntos personales. Dentro del factor "acontecimientos contextuales" el aspecto laboral es definitivamente el factor que mayor puntúa en la escala, relaciona al ámbito laboral, social y económico, como lo es también para el grupo de funcionarios administrativos el área laboral, siendo este el mayor factor generador de estrés. En la escala sociolaboral el factor "relación del sujeto con el trabajo" para el grupo de instructores puntúa más alto que en los</p>	<p>problemas económicos, bajo salario, deudas, relaciones familiares, personales, futuro de los hijos, pocas habilidades de ascenso, etc. que presentan los sujetos de la investigación en los que se describen porcentualmente aquellos que tienen una incidencia directa en el clima organizacional como determinantes y que deben ser intervenidos en la medida de su intensidad a fin de que puedan controlarse y disminuirse. Se encuentra que los niveles de estrés están siempre presentes como una dinámica psicológica y social que hace que los resultados en el desempeño, a nivel de satisfacción y clima, se vean</p>			
--	--	--	--	--	--

	<p>otros dos factores de esta escala, tomando aspectos como inseguridad laboral, futuro profesional, jubilación, entre otros los mayores factores de estrés, en el grupo de funcionarios administrativos se encuentra como el segundo factor generador de estrés. En el factor "trabajo en sí mismo" se obtuvieron los puntajes más bajos, siendo este el nivel de más baja incidencia para los dos grupos. El factor "contexto laboral" se presenta como el segundo generador de estrés en la escala sociolaboral para el grupo de instructores, mientras que para el grupo de funcionarios administrativos se puntúa como el más alto tomando como</p>	<p>afectados. Los indicadores hallados hacen recomendable empezar a tomar medidas preventivas como: Diseñar actividades reductoras de factores estresantes, talleres para el control y reducción del estrés, programas de conocimiento de estrategias de afrontamiento de situaciones problemáticas, implementar actividades al aire libre, trabajar en los grupos de encuentro a los diferentes niveles laborales, proporcionar apoyo social a los compañeros, implementar trabajos más directos y secuenciados con las cajas de compensación, las EPS y las IPS, democratización de las comunicaciones,</p>			
--	--	---	--	--	--

	aspectos: ausencia de alicientes, falta de reconocimiento en el trabajo, interrupciones frecuentes en el trabajo.	desarrollo de canales de comunicación, apertura a los organismos gremiales, internos y externos, incorporar programas de revisión médica de medicina laboral.			
--	---	---	--	--	--

**FACULTAD DE PSICOLOGIA: SISTEMATIZACION, PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN 2000**

<b>TITULO</b> →	Investigación de la Percepción actual de la Imagen Corporativa de la Universidad de la Sabana.			
<b>AREA</b>	<b>TEMA</b>	<b>PROBLEMA</b>	<b>TEORIA</b>	<b>CONCEPTOS</b>
Organizacional.	Imagen corporativa de la Universidad de la Sabana.	¿Cuál es la Imagen corporativa percibida de la Universidad de la Sabana a nivel de servicios, programas, experiencias, elementos gráficos y su actual posicionamiento frente a otras instituciones de educación superior de igual o mayor trayectoria en el país?	Principios de mercadotecnia y Marketing	Marca, imagen corporativa, mercadotecnia, top of mind, planeación estratégica, marketing, percepción, sistemas de información, percepción, memoria, atención, aprendizaje, motivación, actitudes.

<b>TIPO</b>	<b>METODO</b>	<b>POBLACION</b>	<b>MUESTRA</b>		<b>LUGAR</b>
Mixto (cuantitativo y cualitativo) Cualitativamente buscó descubrir las percepciones significativas y su relación con otras variables que determinan un entendimiento objetivo del contexto bajo una realidad específica. El estudio es cuantitativo ya se realizó información objetiva, observable, confiable y numérica acerca de componentes particulares definidos operacionalmente.	Descriptivo	La población de estudio está constituida por hombres y mujeres entre los 15 y 60 años de edad, pertenecientes a los estratos socioeconómicos medio y medio alto de Bogotá, Chía, Cajicá y Zipaquirá.	Los participantes estuvieron conformados por 527 personas de ambos sexos, en edades comprendidas entre los 16 y los 65 años, residentes en Santa fe de Bogotá o en las poblaciones circundantes a la Universidad. El total de las personas fue distribuido en 7 segmentos: 140 pertenecientes a la muestra de comunidad, 25 docentes, 50 empleados, 118 estudiantes de universidad, 57 padres de familia, 118 estudiantes de bachillerato y 19 rectores de colegio.		Bogotá, Chía, Cajicá, Zipaquirá.
<b>FECHA TERMINA</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>CONTINUA</b>	<b>NO CONTINUA</b>	<b>AUTORES</b>
12 de Abril de 2000	Los resultados señalan que la	Se puede concluir que estos		No continúa	Estudiantes.

	<p>universidad de la Sabana no tienen un alto índice de top of mind, aunque obtiene en la categoría de conocimientos generales niveles significativos respecto a las universidades de más prestigio y trayectoria de santa fe Bogotá. Los programas de medicina, derecho, administración, psicología y comunicación social tienen un alto índice de conocimiento, mientras que las facultades restantes al igual que los programas de postgrado, los departamentos y servicios de la universidad son desconocidos. En una asociación espontánea de la Universidad se encuentran como fortalezas las instalaciones, la buena calidad, y la</p>	<p>resultados muestran un diagnóstico de la actual imagen corporativa de la Universidad, para la elaboración y diseño de estrategias que busquen solidificar su posición a la espera de mejorar sus condiciones frente al mercado; para alcanzar la más alta ubicación en el esquema estratégico.</p>			
--	---	---	--	--	--

	<p>formación integral, contrarrestando con elementos de imagen negativos asociados con el nivel académico, los costos de la universidad, la falta de investigación, y la falta de competitividad. A nivel de imagen la institución no cuenta con una clara definición, resaltando la carente concepción y reconocimiento del escudo y la falta de un color o elemento gráfico distintivo.</p>				
--	---	--	--	--	--

**FACULTAD DE PSICOLOGIA: SISTEMATIZACION, PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN 2000**

<b>TITULO</b> →	Identificación del estilo administrativo de dos empresas colombianas y su relación con el crecimiento psicológico de los empleados.				
<b>AREA</b>	<b>TEMA</b>	<b>PROBLEMA</b>	<b>TEORIA</b>	<b>CONCEPTOS</b>	
Organizacional	Estilo Administrativo y Crecimiento Psicológico	¿Cuáles son los estilos administrativos de dos empresas colombianas y que relación tendrán con el crecimiento psicológico de sus empleados?	Teoría Motivacional-Romero García (1990), Teorías Administrativas	Psicología Organizacional, administración, teorías administrativas, dirección, liderazgo, crecimiento psicológico, motivación, necesidades, autorrealización, toma de decisiones, solución	

TIPO	METODO	POBLACION	MUESTRA		LUGAR
Mixto (cualitativa y cuantitativa)	Descriptivo.	La constituyen dos empresas colombianas; Fábrica internacional de Blindajes y el ministerio de Transporte.	Muestreo aleatorio. Se trabajó con 49 trabajadores de la F.B.I y con 244 empleados del Ministerio de Transporte, pertenecientes a los diferentes niveles de jerárquicos u ocupacionales.		de problemas, participación, comunicación, formalización, división de trabajo, participación. Fábrica internacional de Blindajes y en el Ministerio de transporte.
FECHA TERMINA	RESULTADOS	CONCLUSIONES	CONTINUA	NO CONTINUA	AUTORES
4 de Septiembre del 2000.	Se encuentra que las dos empresas difieren en los factores administrativos de comunicación e incentivos. El Ministerio de transporte posee marcadas características del estilo de administración burocrático dado su tamaño y complejidad. En la F.B.I, se encontró que la comunicación permite un	Se concluye que las dos empresas difieren en los factores administrativos de comunicación e incentivos. El Ministerio de transporte posee marcadas características del estilo de administración burocrático dado su tamaño y complejidad. En la F.B.I, se encontró que la comunicación permite un		No continúa	Estudiantes.

	<p>conocimiento amplio por parte de los empleados de la situación de la empresa lo cual les permite un acceso mayor a la participación, solución de problemas y toma de decisiones, lo que genera en ellos no sólo un compromiso con la empresa, sino también la capacidad de involucrar dimensiones tales como manejo del fracaso y de la incertidumbre, flexibilidad, apertura al cambio, lo que se refleja en las altas puntuaciones de los empleados de la F.B.I. El estilo administrativo si afecta de manera significativa en el crecimiento psicológico de los empleados.</p>	<p>conocimiento amplio por parte de los empleados de la situación de la empresa lo cual les permite un acceso mayor a la participación, solución de problemas y toma de decisiones, lo que genera en ellos no sólo un compromiso con la empresa, sino también la capacidad de involucrar dimensiones tales como manejo del fracaso y de la incertidumbre, flexibilidad, apertura al cambio, lo que se refleja en las altas puntuaciones de los empleados de la F.B.I. Se concluye que el estilo administrativo si afecta de manera significativa en el crecimiento psicológico de los empleados. Se sugiere determinar en próximos</p>			
--	--	--	--	--	--

		estudios si estas diferencias logran ser lo suficientemente significativas y conocer entonces el peso que tienen los factores de comunicación e incentivos en la incidencia del estilo de administración sobre el crecimiento psicológico.			
--	--	--	--	--	--

**FACULTAD DE PSICOLOGIA: SISTEMATIZACION, PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN 2000**

<b>TITULO</b> →	Análisis descriptivo del Rol y del campo de Acción de los psicólogos en los Bancos Grandes del sector financiero de la Ciudad de Bogotá D.C.				
<b>AREA</b>	<b>TEMA</b>	<b>PROBLEMA</b>	<b>TEORIA</b>	<b>CONCEPTOS</b>	
Organizacional	Rol y campo de acción de los psicólogos en los bancos.	¿Cuál es el rol desempeñado y el campo de acción en el que los psicólogos se están desarrollando actualmente en los grandes Bancos de la Ciudad de Santa Fe de Bogotá?	T. Administración de Recursos Humanos.	Psicología, Historia, Psicología Industrial, Motivación, Factor Humano, Desempeño laboral, División del trabajo, Empleo, selección, Formación y Clasificación de Recursos H., Puesto de Trabajo, serie de roles, administración de personal, pruebas, entrevista, capacitación, desarrollo de carrera, remuneración-compensación,	

					relaciones laborales, Seguridad social, planeación estratégica, evaluación de desempeño, liderazgo, condiciones de trabajo, estrés laboral
<b>TIPO</b>	<b>METODO</b>	<b>POBLACION</b>	<b>MUESTRA</b>		<b>LUGAR</b>
Cuantitativa	Descriptiva. Transeccional.	17 Bancos clasificados como de tamaño grande de Santa Fe de Bogotá, los cuales corresponden a la Unidad de Análisis de estudio.	Psicólogos que se encuentran en los grandes Bancos de la Ciudad de Bogotá, según la clasificación de la Cámara de Comercio.		Bancafé, Bancomex, Coopdesarrollo, Banco Superior, BBV. Banco ganadero, Citibank, Banco Andino, Banco Standard Chartered, Bank of América, Boston, Banco de Bogotá, Davivienda, Banco de Crédito, Banco de Tequendama, Bancolombia, Banco Sudameris y Santander.
<b>FECHA TERMINA</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>CONTINUA</b>	<b>NO CONTINUA</b>	<b>AUTORES</b>
Noviembre del 2000.	Como resultados se encontró que en más del 50%, es decir, en la mayoría de los bancos del sector financiero, existen profesionales de la psicología que pertenecen al área de Recursos Humanos, específicamente en	Se puede concluir que el psicólogo ejerce en un ámbito coherente con las definiciones de psicología industrial, sin embargo su campo de acción es muy reducido. Se encuentra que los psicólogos deben trabajar temas como motivación,		No continúa	Estudiante.

	<p>la parte de selección de personal. 50% ocupan cargos directivos y el otro 50% cargos de profesional-analista. Dentro de las funciones realizadas por los psicólogos se encuentran actividades como proceso de selección, evaluación del desempeño, procesos de contratación y vinculación, elaboración de formatos e instrumentos relacionados con el área que pertenecen, coordinación de la logística para llevar a cabo los programas de capacitación para empleados, programas de liderazgo, investigación de perfiles, pruebas, atención de casos clínicos, promoción de carreras,</p>	<p>comunicación y liderazgo. Existe una manifestación clara expresada por los mismos profesionales acerca de la necesidad de cambiar la propia imagen que tienen ellos de sí mismos como profesionales de la psicología aplicada en las organizaciones. Se deben realizar actividades de tipo investigativas que permitan al profesional ampliar su campo de acción y conocimientos, ya que reconocen que profesionales de ingeniería industrial, derecho administración de empresas tienen fortalezas claras por sus respectivas profesiones las cuales son herramientas muy poderosas para ocupar cargos de mayor nivel dentro de la jerarquía de la</p>			
--	--	--	--	--	--

	<p>programas de formación y desarrollo, de motivación, de desensibilización, de resistencia al cambio. Dentro de la labor de tipo investigativo por parte de los psicólogos en el área organizacional se encuentra que el 75% no ha realizado tareas de tipo investigativo y el 25% si ha realizado labores investigativas.</p>	<p>organización con respecto a los ocupados por ellos. Se concluye que la formación y preparación de los futuros psicólogos debe ser cada vez más estructuradas y desde una perspectiva que enfrente y prepare al estudiante al mundo laboral.</p>			
--	---	--	--	--	--

**FACULTAD DE PSICOLOGIA: SISTEMATIZACION, PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN 2001**

<b>TITULO</b> →	La empresa familiar del sector industrial en Bogotá y sus elementos comunes en la primera y segunda generación.				
<b>AREA</b>	<b>TEMA</b>	<b>PROBLEMA</b>	<b>TEORIA</b>	<b>CONCEPTOS</b>	
Organizacional	Empresa familiar y elementos comunes generacionales.	¿Cuál ha sido el desarrollo de las empresas familiares del sector industrial en Bogotá y cuáles son los elementos comunes que se presentan en la	T. Administrativas Martínez, Gallo, Menguzzato, Leach Mc Gregor, Senlle.	Empresa, microeconómica, sociológica, socio económica, administrativa, familia, empresas familiares, enfoque dual, transición generacional, factores	

		primera y segunda generación?			psicosociales, toma de decisiones, relaciones interpersonales, canales de comunicación, liderazgo.
<b>TIPO</b>	<b>METODO</b>	<b>POBLACION</b>	<b>MUESTRA</b>		<b>LUGAR</b>
Mixta	Exploratorio-descriptivo	Se tomaron 50 diferentes empresas del sector industrial.	Tomada de manera aleatoria		Empresas de diversidad de fin social que desempeñan toda clase de actividades
<b>FECHA TERMINA</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>CONTINUA</b>	<b>NO CONTINUA</b>	<b>AUTORES</b>
2001	Los resultados evidenciaron que el buen desarrollo de las empresas familiares en el sector industrial depende del uso de estrategias de progreso como manejo de autoridad, toma de decisiones, relaciones interpersonales, cooperación y canales de comunicación. A través de una encuesta 50 empresas y familiares de dueños en primer	A través del tiempo de duración de una empresa familiar y el paso generacional se producen cambios que debilitan o fortalecen el proceso de continuidad de una empresa. La búsqueda de estrategias de progreso permitirá facilitar la expansión de la empresa. El paso generacional debe incluir a los integrantes como símbolos de perduración y de		No continúa.	Estudiantes.

	<p>grado de consanguinidad entre los 20 y 64 años determinaron que la categoría de manejo de autoridad con un 69% demostró que hay mayor inclinación por la postura de que sea el fundador, dueño, padre o abuelo quien maneje la empresa; la contraposición se vio reflejada en un 31%.</p> <p>En toma de decisiones un 74.5% estuvo de acuerdo en que es quien maneja la compañía, el que posee la coherencia y serenidad que la empresa necesita. La contraposición se situó en un 25.5% Un 72% se muestra de acuerdo o totalmente de acuerdo ante el adecuado manejo de relaciones interpersonales, dado que proporciona una</p>	<p>éxito demostrando el progreso de la compañía y siguiendo la gestión del fundador. Es importante continuar con el proceso al interior de las empresas incentivando la asertividad en el modo administrativo para mantenerlas por varias generaciones</p>			
--	--	--	--	--	--

	<p>situación cómoda para los funcionarios y permite el manejo de conflictos. El 28% no estuvo de acuerdo. El 69% de las personas encuestadas en cooperación refiere que la administración es más sencilla, dado que el ambiente permite que se genere solidaridad entre los funcionarios asemejándose a una familia. Los canales de comunicación son relevantes para un 67% de personas demostrando un nivel de asertividad adecuado frente al funcionamiento de la empresa. El 33% estuvo en desacuerdo.</p>				
--	---	--	--	--	--

**FACULTAD DE PSICOLOGIA: SISTEMATIZACION, PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN 2001**

<b>TITULO</b> →	Tests psicológicos aptitudinales de uso más frecuente en entidades del sector financiero en Bogotá.				
<b>AREA</b>	<b>TEMA</b>	<b>PROBLEMA</b>	<b>TEORIA</b>		<b>CONCEPTOS</b>
Organizacional.	Tests psicológicos aptitudinales y sector financiero.	¿Qué tipo de tests psicológicos aptitudinales para la selección de personal se están utilizando en las entidades del sector financiero en Bogotá?	Supuestos de la psicología diferencia: Anatasi, Thorndike, Aiken, Shultz, Medrano, Ardila.		Psicología diferencial, tipos de tests, Baterías de aptitud múltiple, normalización, objetividad, tests psicológicos de uso común, aptitud, tipos de habilidades, tipos de aptitudes, psicología industrial, selección.
<b>TIPO</b>	<b>METODO</b>	<b>POBLACION</b>	<b>MUESTRA</b>		<b>LUGAR</b>
Cuantitativo	Descriptivo. No experimental	22 Bancos y 3 Corporaciones que funcionan en Bogotá.	Probabilística aleatoria		Bancos y corporaciones de Bogotá.
<b>FECHA TERMINA</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>CONTINUA</b>	<b>NO CONTINUA</b>	<b>AUTORES</b>
Febrero 6 de 2001.	Los resultados evidenciaron que las pruebas de uso más frecuente en el proceso de selección de las empresas del sector financiero en Bogotá corresponden a ABI, GCT, BTA, y SET que evalúan principalmente tareas administrativas y	Se puede concluir que hay mayor creación de nuevas pruebas aptitudinales como medios de evaluación según necesidades de la población del país. La no aplicación de pruebas aptitudinales se encuentra propiciada porque		No continúa	Estudiante.

	<p>trabajo informático, del mismo modo un 19% determina que en pruebas generales son más frecuentes las de personalidad. Sin embargo a través de la aplicación del instrumento también se hace presente que el 33% da importancia sobre aptitudes en relación con factores personales; las aptitudes son evaluadas durante las entrevistas; el 22% muestra que las pruebas psicológicas aplicadas pertenecen a las exigencias del cargo, en un 33% las pruebas aptitudinales son terminantes en el proceso de selección, y sobre el conocimiento de pruebas, de 11 de ellas, los entrevistados reconocieron 4 o 5.</p>	<p>se realiza el proceso de selección a través de empresas temporales, outsourcing y se observa que es mas relevante el uso de la entrevista. El 32% de las entidades lo percibe de esta manera. Las pruebas aptitudinales con mayor frecuencia de uso son ABI, GCT, BTA Y SET, las cuales evalúan principalmente trabajo informático.</p>			
--	--	--	--	--	--

**FACULTAD DE PSICOLOGIA: SISTEMATIZACION, PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN 2001**

<b>TITULO</b>	Identificación y análisis de las conductas comunes a la lealtad de marca en la compra de aceite de cocina en una población representativa de mujeres de la localidad de Chapinero en Bogotá D.C				
<b>AREA</b>	<b>TEMA</b>	<b>PROBLEMA</b>	<b>TEORIA</b>		<b>CONCEPTOS</b>
Organizacional	Conductas comunes a la lealtad de marca.	¿Cuáles son las conductas comunes a la "lealtad de marca" en el aceite de cocina en una población representativa de mujeres pertenecientes a la localidad de Chapinero en la ciudad de Bogotá?	Teoría de condicionamiento instrumental, teoría cognoscitiva		Top of Mind, comportamiento del consumidor, intercambio, sistemas sensoriales, percepción aprendizaje, motivación, auto concepto, respuesta, condicionamiento clásico, escuela cognoscitiva, teorías del condicionamiento instrumental, teoría cognoscitiva, actitud, creencias, modelo, factores demográficos, factores psicográficos
<b>TIPO</b>	<b>METODO</b>	<b>POBLACION</b>	<b>MUESTRA</b>		<b>LUGAR</b>
Cuantitativo	Descriptiva	58 mujeres en edades de 20 y 50 años de edad.	Muestra de tipo probabilístico		Localidad de Chapinero
<b>FECHA TERMINA</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>CONTINUA</b>	<b>NO CONTINUA</b>	<b>AUTORES</b>
Noviembre del 2001	El análisis de resultados se realizó sobre el instrumento aplicado, una encuesta que permitió recolectar información acerca	El consumidor compra un conjunto de atributos generadores de satisfacciones y participa activamente en la		No continúa	Estudiante.

	<p>de la conducta del consumidor. Se evidenció que todas las amas de casa consumen aceite y deciden que marca comprar; dentro de las marcas que más se conocen y escogen como primera opción están Premier con 29.5%.Girasol con 26.7% y Gourmet con 16.25% como segunda opción están premier con 31.4%, Girasol con 21.9% y Gourmet 17.1%.</p> <p>Reconocimiento a través de tarjetas como primera opción Premier 32.4%, Girasol 26.7% y Gourmet con 15.3% según consumo: marca Top Of mind Premier con 38.1%, Girasol 25.05% y Gourmet con 21.9% .Marcas escogidas espontáneamente: Premier 28.6%, Girasol 21.0%, Oleosoya 19.0%.</p>	<p>producción de las normas. El consumidor debe reconocer las posibilidades existentes para resolver el problema a sus necesidades.</p>			
--	---	---	--	--	--

	<p>Ventajas: bajo colesterol, calidad, saludable y fritura adecuada.</p> <p>Desventajas: empaque inadecuado 46.7%, grasoso 16.7%, colesterol y malo para la salud 13.3%. Regularidad de compra: cada mes 61.0%, cada 15 días 17.1%, cada dos meses 14.4%. Tamaño: mediano 54.3%, grande 28.6%.</p> <p>Comparación de atributos: Girasol: olor 4.68%, sabor 4.8%, color 4.96%, sabor 4.83%, olor 4.78%. Oleosoya: sabor, imagen, facilidad de búsqueda; Oleocali: rendimiento, precio, prestigio de marca, cambio ninguno 38.1%, precio 19.1%, presentación 18.1%.</p>				
--	---	--	--	--	--

**FACULTAD DE PSICOLOGIA: SISTEMATIZACION, PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN 2001**

<b>TITULO</b> →	Relación entre el clima organizacional, la satisfacción laboral y la satisfacción del cliente frente al servicio en una empresa de transporte y encomiendas en la ciudad de Bogotá.			
<b>AREA</b>	<b>TEMA</b>	<b>PROBLEMA</b>	<b>TEORIA</b>	<b>CONCEPTOS</b>
Organizacional.	Clima organizacional, satisfacción laboral y satisfacción al cliente.	¿El clima organizacional y la satisfacción laboral tienen relación con la satisfacción al cliente?	Aproximación Integracionista del clima O. por Scheneider y Reichers (1983)	Satisfacción laboral, clima organizacional, satisfacción al cliente, percepción, motivación, satisfacción, ambiente organizacional, cultura organizacional
<b>TIPO</b>	<b>METODO</b>	<b>POBLACION</b>	<b>MUESTRA</b>	<b>LUGAR</b>
Cuantitativo	Descriptivo transeccional-Correlacional	La población que se utilizó para medir clima organizacional y satisfacción laboral fueron los empleados de encomiendas Velotax de la Ciudad de Bogotá. El número total de los empleados fue de 122 personas. La población que se utilizó para evaluar la satisfacción del cliente fue de 92 empresas con cuenta corriente de Bogotá, es decir aquellos que tienen crédito por la cancelación del servicio.	Se utilizó el muestreo aleatorio simple. 70 empleados para clima organizacional y satisfacción laboral; con 92 clientes para satisfacción al cliente.	Instalaciones de la cooperativa de transporte Velotax-Encomienda, Bogotá.

<b>FECHA TERMINA</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>CONTINUA</b>	<b>NO CONTINUA</b>	<b>AUTORES</b>
Noviembre de 2001	Relacionando los resultados de clima organizacional y satisfacción laboral de la Cooperativa Velotax, se halló una correlación de pearson de 0.801, lo cual indica que la relación entre estas variables es positiva moderada, es decir que al aumentar la percepción que tienen los empleados de su ambiente de trabajo, aumenta la satisfacción laboral. La correlación entre las variables de clima organizacional y satisfacción del cliente fue de -0.241, es decir que la correlación es negativa, al disminuir la percepción del ambiente de trabajo, la satisfacción del cliente aumenta. La	Se puede concluir que de acuerdo a los resultados obtenidos los trabajadores de la cooperativa de transporte Velotax-Encomiendas, percibieron el ambiente interno de la organización como débil en la mayoría de las facetas. Se puede decir que en la empresa los empleados manifestaron poca satisfacción frente a la labor que desempeña, la cual se deriva de las reducidas condiciones de trabajo. La relación entre clima organizacional y satisfacción laboral es positiva, es decir que al aumentar la percepción que tiene los empleados		No continúa.	Estudiante.

	<p>correlación entre satisfacción laboral y satisfacción del cliente fue de -0.145, es decir que la correlación es negativa débil, lo que indica que al disminuir la satisfacción laboral, aumenta la satisfacción del cliente. El coeficiente de determinación encontrado en el análisis de regresión entre estas tres variables fue de 6.5%, y un F calculado de 2.311, es decir que el modelo de regresión es no significativo y por lo tanto, este método que se empleo en la investigación no fue el más indicado.</p>	<p>de su ambiente de trabajo, aumenta la satisfacción laboral. Este resultado permitió corroborar acerca de que la satisfacción del empleado se origina en las percepciones que tiene este de su realidad laboral y por lo tanto dicha satisfacción es determinada por el clima organizacional. Existe relación entre clima y satisfacción laboral. En esta investigación el clima organizacional no afecta la satisfacción de los clientes. Entre las variables satisfacción laboral y satisfacción al cliente, la correlación es negativa, al disminuir la satisfacción laboral, aumenta la satisfacción al cliente</p>			
--	---	---	--	--	--

**FACULTAD DE PSICOLOGIA: SISTEMATIZACION, PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN 2001**

<b>TITULO</b> →	Estado del arte cultura organizacional simbólico interpretativo.				
<b>AREA</b>	<b>TEMA</b>	<b>PROBLEMA</b>	<b>TEORIA</b>		<b>CONCEPTOS</b>
Organizacional.	Cultura organizacional simbólico interpretativo.	No existe problema de investigación	Cultura Organizacional, Enfoque Simbólico Interpretativo-Geertz (1997)	Organizacional, Simbólico Clifford	Modernidad, crisis, interacción social, lenguaje, cultura, sistema socio cultural, cultura organizacional, sociedad, psicología cultural, valores, constructivismo, diversidad cultural, simbólico interpretativa, símbolos, construcción social.
<b>TIPO</b>	<b>METODO</b>	<b>POBLACION</b>	<b>MUESTRA</b>		<b>LUGAR</b>
Documental	Estado del arte y Análisis del Discurso	Se realizo un estudio sobre los trabajos de grado en cultura organizacional bajo un enfoque Simbólico interpretativo. Tomándose a las diferentes universidades que tuvieran estudios relacionados con el tema, además de contar con diferentes facultades	Aparece dentro de la Muestra 4 universidades correspondientes a la Universidad Javeriana, Nacional, Andes y Santo Tomás. Como facultades psicología, Economía, Comunicación social, Ingeniería Industrial, Administración de empresas, ciencias humanas, lingüística, antropología, humanidades, sociología.		Andes, Javeriana, Santo Tomás, Nacional.
<b>FECHA TERMINA</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>CONTINUA</b>	<b>NO CONTINUA</b>	<b>AUTORES</b>

<p>Noviembre 2 del 2001</p>	<p>Se encontraron 52 tesis relacionadas con Cultura Organizacional, Simbólico Interpretativo. Se consultaron las tesis que se han realizado en los últimos 10 años. Se encontró que el estudio de la cultura organizacional, ha sido abordado por diferentes disciplinas como las ciencias económicas y administrativas, la comunicación social y la psicología. El material estudiado se clasificó de acuerdo a los enfoques que se manejaron en la investigación, con el fin de ahondar en el enfoque simbólico interpretativo y a la cultura organizacional como construcción social, sin embargo la mayoría de las investigaciones encontradas</p>	<p>En algunos de los estudios analizados, se crea una propuesta metodológica que engloba la cultura organizacional, la cual tiene en cuenta la vida misma de la organización y las relaciones que se tejen a partir de la interacción cotidiana de los miembros que la conforman. Se hace necesario comprender la complejidad de las organizaciones a la luz del análisis de las narraciones. El enfoque simbólico interpretativo ha sido poco investigado y divulgado en los centros de enseñanza superior, es más común encontrar de cultura organizacional orientada a los resultados y a la eficiencia. Según el enfoque de estudio se puede afirmar que por medio de</p>		<p>No continúa.</p>	<p>Estudiante.</p>
-----------------------------	--	---	--	---------------------	--------------------

	<p>corresponden a un enfoque moderno. Se encontraron trabajos con un enfoque antropológico de la cultura, especialmente los realizados bajo la teoría de Levi Strauss (1968). Otros trabajos incluyen dos aspectos importantes: la religión como un factor social en la construcción de la cultura y la vivienda como aglutinadora de la cultura y como promotora de la comunicación. En el enfoque Moderno se encontraron 4 categorías; clima organizacional, cultura, variables psicológicas que influyen en la cultura, procesos de gestión humana y su influencia en la cultura de la organización, calidad y cultura. Se han estudiado</p>	<p>las interacciones mencionadas anteriormente se hace una construcción de la realidad en el ámbito laboral. Se concluye que el psicólogo actual debe responder a la necesidad científica y psicosocial de estudiar fenómenos para comprender cómo el hombre conoce y construye su realidad dentro de la organización. Se puede afirmar que es la cultura la que ofrece diversos elementos adicionales para la construcción de las narraciones, a los que la persona apela en el momento en que empieza a participar en la organización y a ejercer su trabajo. La cultura es el telón de fondo desde el cual se habla, se narra y se construye significado .Si lo que</p>			
--	---	--	--	--	--

	<p>además variables psicológicas como liderazgo, sentido de pertenencia e identidad. Se encontraron investigaciones que relacionan la cultura con los procesos de gestión humana. Desde el enfoque Simbólico Interpretativo es muy poco lo que se ha investigado, aunque se encontraron algunos trabajos que hacen referencia a la perspectiva socio-constructivista en donde se aborda la cultura organizacional como una construcción social de la realidad. Se encontró que en las entrevistas realizadas en algunas empresas del sector floricultor se estudia la cultura organizacional desde un enfoque Moderno, sin embargo en la práctica existe</p>	<p>se pretende es estudiar el comportamiento de los individuos en la organización, es desde la cultura como se puede acceder al discurso de quienes la conforman y así develar la historia organización y personal que marca a las personas y que tiene un significado profundo para ellos.</p>			
--	--	---	--	--	--

	<p>mucha conciencia del factor humano. También se encontró la poca claridad que se presenta frente al concepto de cultura organizacional que en la mayoría de los casos es confundido con clima organizacional, confusión que se evidenció en directivos. Se destaca que existe gran coherencia entre la información dada por los directivos y por operarios, los cuales se sienten respaldados por la organización creando así un ambiente positivo de trabajo en el cual la interacción entre operarios y directivos es adecuada y se evidencio cercanía entre ellos.</p>				
--	---	--	--	--	--

**FACULTAD DE PSICOLOGIA: SISTEMATIZACION, PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN 2001**

<b>TITULO</b> →	Actitud de los gerentes frente a las funciones que desempeña el psicólogo organizacional en empresas de provincia				
<b>AREA</b>	<b>TEMA</b>	<b>PROBLEMA</b>	<b>TEORIA</b>	<b>CONCEPTOS</b>	
Organizacional.	Actitud de gerentes y psicólogo organizacional.	¿Cuál es la actitud del gerente frente a las funciones que desempeña el psicólogo organizacional en empresas de Provincia?	Administración de Recursos Humanos-Chiavenato (1999).	Actitud, satisfacción laboral, tipos de actitudes, psicólogo organizacional, comportamiento organizacional, recursos humanos, gerente.	
<b>TIPO</b>	<b>METODO</b>	<b>POBLACION</b>	<b>MUESTRA</b>		<b>LUGAR</b>
cualitativa	Descriptivo.	Gerentes pertenecientes a las medianas empresas de ciudades intermedias como Neiva y Armenia.	20 gerentes de 10 medianas empresas, las cuales son de la región y no se han extendido a otras partes del departamento ni del país.		Empresas independientes.
<b>FECHA TERMINA</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>CONTINUA</b>	<b>NO CONTINUA</b>	<b>AUTORES</b>
Octubre de 2001	65% de los gerentes demuestran una actitud muy favorable en lo referente a que el psicólogo estimula las cualidades y habilidades de las personas. 55%(11) están de acuerdo que el psicólogo es una persona que ofrece igualdad de	Se puede inferir que los gerentes en general tienen una actitud favorable al respecto, lo cual determina en gran medida la percepción de este, respecto al compromiso que demuestran los psicólogos en las diferentes funciones		No continúa	Estudiante.

	<p>oportunidades a las personas. 50%(10) tienen la misma actitud con respecto a las funciones del psicólogo que hacen referencia a ser objetivo y dispuesto a cooperar. El 45% (9) tienen una actitud muy favorable respecto a que el psicólogo demuestra confianza en si mismo permanentemente. 35%(7) consideran que tienen habilidades de hablar y escribir. 30%(6) considera que el psicólogo demuestra intuición y creatividad, competencia en lo que hace, y mente abierta para aceptar las diversas situaciones y personas. 25% (5) tienen una actitud muy favorable, con respecto a que el psicólogo reconoce los síntomas de los problemas de las</p>	<p>que debe ejecutar en su rol profesional dentro de la empresa, los gerentes están de acuerdo con que el psicólogo organizacional es proactivo, tiene un fin en mente, es cooperador, se proyecta con metas a corto, mediano y largo plazo, es idóneo, tolerante, responsable, toma decisiones adecuadas para solucionar conflictos, lidera, tiene pensamiento estratégico y es comprometido con un alto sentido de pertenencia de la empresa, por lo cual los gerentes son flexibles a las peticiones que el psicólogo hace en su programa empresarial.</p>			
--	--	---	--	--	--

	<p>personas. 60% (13) está de acuerdo que éste asume las tareas, proyecto y los termina. 55% (11) opina que el psicólogo ayuda a otros a cumplir con el proyecto empresarial. 45%(9) de ellos está de acuerdo con que el psicólogo es un profesional que ayuda a las personas a ser eficientes. 45%(9) tienen una actitud en cuanto a que el psicólogo utiliza las aplicaciones computacionales para el desarrollo del trabajo. 40%(8) opina que el psicólogo toma la iniciativa en las acciones que debe realizar que mediante su acción se consolidan los derechos de las personas de la organización, se interesa por saber de los servicios de mercado, participa</p>				
--	---	--	--	--	--

	con otras personas en la toma de decisiones y además asume el liderazgo. Por último el 20%(4) de ellos dice que el psicólogo equilibra las obligaciones y los derechos en su desempeño.				
--	---	--	--	--	--

**FACULTAD DE PSICOLOGIA: SISTEMATIZACION, PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN 2001**

<b>TITULO</b> → Estado del arte; cultura Organizacional.					
<b>AREA</b>	<b>TEMA</b>	<b>PROBLEMA</b>	<b>TEORIA</b>		<b>CONCEPTOS</b>
Organizacional.	Cultura organizacional, Postmodernismo.	No se encuentra explícito.	Corriente de pensamiento Posmodernista, Construccinismo social.		Modernismo, posmodernismo, cultura organizacional, capitalismo, progreso, construcción social, crítica ideológica, estructuralismo, significados, cultura organizacional, crisis del modernismo, subjetivismo, historicismo.
<b>TIPO</b>	<b>METODO</b>	<b>POBLACION</b>	<b>MUESTRA</b>		<b>LUGAR</b>
Documental	Estado del arte.	Documental	Centros de información Proquest, Internet, Universidad Javeriana		No existe lugar de aplicación
<b>FECHA TERMINA</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>CONTINUA</b>	<b>NO CONTINUA</b>	<b>AUTORES</b>
Noviembre del	A partir de la	El posmodernismo		No	Estudiante.

2001.	recolección de información, se evidenció que Colombia como país heterogéneo, plural, multicultural e híbrido no lleva un proceso unitario en el establecimiento de paradigmas, y dado que tiene diversidad cultural muestra un entrecruzamiento de tradiciones, especialmente en el ámbito organizacional; por tanto se puede observar que aún existen organizaciones que se guían por paradigmas premodernos, modernos y postmodernos. El postmodernismo posee dificultades epistemológicas, sin embargo la cultura organizacional ofrece la posibilidad de observar múltiples fenómenos que ocurren al interior de ella, dado	es una nueva forma de ver la realidad, es una nueva alternativa que propone que se deben tener en cuenta los diferentes puntos de vista, que los valores no son universales, y que las realidades deben ser construidas con el fin de evitar que los intereses de los grupos privilegiados opriman otras formas de interpretar la realidad. A pesar de que el posmodernismo posee dificultades epistemológicas se cree que la cultura organizacional vista desde esta perspectiva ofrece la posibilidad de conocer los múltiples fenómenos que intervienen dentro de ella, y de esa forma reconocer a partir de una mirada desde una		continúa.	
-------	---	--	--	-----------	--

	que permite reconocer heterogeneidades y diferencias de manera flexible permitiendo esclarecer conceptos de realidad y lenguaje propios de la organización.	creencia psicológica más flexible que permita conocer las heterogeneidades y diferencias.			
--	---	---	--	--	--

**FACULTAD DE PSICOLOGIA: SISTEMATIZACION, PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN 2001**

<b>TITULO</b> →	Estado del arte cultura organizacional Modernismo			
<b>AREA</b>	<b>TEMA</b>	<b>PROBLEMA</b>	<b>TEORIA</b>	<b>CONCEPTOS</b>
Organizacional.	Cultura organizacional, modernismo.	No existe problema de investigación.	Corriente de pensamiento La Modernidad	Modernidad, cultura, visión de hombre, visión del gerente, cultura, cultura organizacional, procesos organizacionales, tipos de cultura, clima organizacional, sistemas de valores, paradigmas organizacionales, valores.
<b>TIPO</b>	<b>METODO</b>	<b>POBLACION</b>	<b>MUESTRA</b>	<b>LUGAR</b>
Documental	Estado del arte.	Revisión de 9 autores representativos de la época Moderna.	William Ouchi (1982), Peters y Waterman(1982), Edgar Schein (1988); Abravanel (1992); John Kotter (1992); Daniel Deninson (1990); Gerad Egan (1996); Deal y Kennedy(1985); Thevenet	No existe lugar de aplicación.

				(1992)	
FECHA TERMINA	RESULTADOS	CONCLUSIONES	CONTINUA	NO CONTINUA	AUTORES
Octubre de 2001	Partiendo de la concepción que la cultura organizacional desde la perspectiva Moderna, está basada en un paradigma positivista. Es evidente que gracias a las raíces históricas de la Modernidad se da comienzo e importancia al estudio de la cultura organizacional, ya que se da una ruptura de pensamiento, en donde se da prevalencia a la funcionalidad del hombre dentro de un contexto, centrándose así específicamente en el trabajo donde el individuo empieza a destacarse y a desempeñarse principalmente por	Se planteó una posición crítica frente a las respuestas encontradas, con el fin de aportar al tema y enriquecer la información teórica de cultura o, así mismo el aporte estuvo orientada a contribuir como un valor social, que permita el surgimiento de nuevas visiones y teorías de cultura organizacional, en las organizaciones y nuevas formas de abordaje de las investigaciones.		No continúa.	Estudiante.

	<p>sus capacidades intelectuales. Esta postura ha llevado a que la cultura organizacional valore al hombre desde su parte racional, ignorando otras dimensiones, desencadenando un vacío existencial. La racionalidad conduce a un capitalismo dando lugar a la enajenación de los empleados, los cuales se convierten en servidores. En este sentido, la organización comparte valores, ética permitiendo que los miembros actúen en las mismas coordenadas. Surge la noción de individualidad, la cual se proyecta dentro de la cultura de la organización.</p>				
--	---	--	--	--	--

**FACULTAD DE PSICOLOGIA: SISTEMATIZACION, PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN 2002**

<b>TITULO</b> →	Características psicosociales del entorno laboral del trabajador virtual-casero				
<b>AREA</b>	<b>TEMA</b>	<b>PROBLEMA</b>	<b>TEORIA</b>		<b>CONCEPTOS</b>
Organizacional.	Características psicosociales y trabajador virtual casero.	¿Cuáles son las características psicosociales más comunes a las personas inmersas en el entorno laboral virtual-casero?	Supuestos acerca de Internet de Joyanes, supuestos de Quiéu, Del Pino acerca de realidad virtual, supuestos de Cuesta, Carrillo acerca de empresa virtual, supuestos de tele trabajo de Padilla, Mejía, Maldonado, Joyanes.		Internet, realidad virtual, tipos de realidad virtual, empresa virtual, oficina virtual, tele trabajo, trabajo virtual.
<b>TIPO</b>	<b>METODO</b>	<b>POBLACION</b>	<b>MUESTRA</b>		<b>LUGAR</b>
Cualitativa	Descriptiva	Individuos de género masculino, casados, por lo menos con un hijo, residentes en Bogotá, desempeño como trabajadores virtuales durante mínimo medio tiempo.	Trabajar desde el hogar haciendo uso de herramientas tecnológicas y de comunicaciones como el Internet, manteniendo una interacción cercana con los miembros de la familia nuclear.		Residencias en Bogotá.
<b>FECHA TERMINA</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>CONTINUA</b>	<b>NO CONTINUA</b>	<b>AUTORES</b>
Mayo del 2002	Los resultados se desarrollaron teniendo en cuenta las características en común a las personas entrevistadas, en donde se logró identificar un perfil que contiene	Los aspectos psicosociales encontrados no son rasgos predeterminados que van a identificar a la persona que se desempeña como trabajador virtual casero, sino que		No continúa.	Estudiante.

	<p>características psicosociales, las cuales son determinadas por el contexto en el cual se encuentran inmersos los trabajadores virtuales caseros. Entre los aspectos más sobresalientes en el entorno del trabajo virtual se encuentran la adaptabilidad, hábitos de trabajo, causas externas, beneficios personales y manejo del tiempo. Entre las causas externas que motivaron a desempeñarse como trabajador virtual están la recesión económica como la principal causa y la situación del mercado laboral, la cual es reforzada por la mentalidad actual del país. Todo esto significa que el entorno del trabajador virtual casero se origina</p>	<p>son un conjunto de habilidades flexibles, aprendidas por el individuo a través de la experiencia, que conlleva a que las personas se desempeñen de una forma u otra. La investigación muestra indicios sobre la necesidad de profundizar en determinados aspectos de la misma, que de una u otra manera son importantes para tener en cuenta como son; manejo del tiempo, espacios dentro del hogar, competencias, diagnóstico de las necesidades, trabajador virtual casero, transformación cultural de los individuos, la familia y la organización. Con el fin de facilitar la adaptación de la familia y el individuo al nuevo entorno laboral para predecir</p>			
--	--	---	--	--	--

	principalmente por las causas externas, es decir la situación económica del país. Dentro de los resultados se encontró que deben existir una serie de características personales, familiares y contextuales que permitan al trabajador desempeñarse adecuadamente.	y visualizar el éxito de la persona como trabajador virtual disminuyendo la resistencia, el cambio e incrementando esta modalidad de trabajo en nuestro país.			
--	--	---	--	--	--

**FACULTAD DE PSICOLOGIA: SISTEMATIZACION, PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN 2002**

<b>TITULO</b> →	Estado del arte en técnicas de observación en psicología aplicables en la investigación de la conducta del consumidor				
<b>AREA</b>	<b>TEMA</b>	<b>PROBLEMA</b>	<b>TEORIA</b>	<b>CONCEPTOS</b>	
Organizacional.	Técnicas de observación sistemática y conducta del consumidor.	No existe problema de investigación	Psicología del Consumidor	Áreas de la psicología, psicología del consumidor, clasificación sistemática, conductismo, psicoanálisis, enfoques psicológicos, procesos mentales superiores, tests, psicometría, investigación de mercados, sistemática, mercado, tipos de mercado, método de investigación, técnicas	

				especiales, tipos de técnicas, método de observación, clasificación de técnicas de observación, elementos, tipos de observación, teorías de la psicología.	
<b>TIPO</b>	<b>METODO</b>	<b>POBLACION</b>	<b>MUESTRA</b>	<b>LUGAR</b>	
Documental	Estado del arte	Documental	Documental	No se encuentra explícito	
<b>FECHA TERMINA</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>CONTINUA</b>	<b>NO CONTINUA</b>	<b>AUTORES</b>
Mayo de 2002	El estado del arte permitió establecer 16 ítems que interrelacionan la investigación de la conducta del consumidor y la psicología estableciendo que: La recolección de la información en el estudio de mercados proporciona aspectos claves para el desarrollo productivo de las organizaciones, y por medio del modelo conductista	La observación es un punto clave para el desarrollo del enfoque psicológico. La investigación de mercados retoma conceptos importantes de psicología como motivación, aprendizajes, aptitudes, percepciones y se apoya en aportes de la psicología social. La observación sistemática se utiliza con mayor frecuencia en psicología y en		No continúa.	Estudiante.

	<p>se pueden visualizar conceptos para comprender las decisiones de compra de los consumidores. El estudio de mercados comprende la percepción de factores culturales como identificadores de valores, formas de socialización, intereses y roles específicos de las poblaciones; los factores personales comprenden características significativas en la determinación de compra de los consumidores. La elección de compra evidencia la combinación de factores culturales, sociales, personales y psicológicos, que promueven la toma de decisión de compra y conducen a la conducta de compra del consumidor. La psicología por su</p>	<p>investigaciones, dado que facilita la interpretación cualitativa y cuantitativa.</p>			
--	--	---	--	--	--

	<p>parte brinda el aporte de diversas teorías para comprender el comportamiento del consumidor dentro del estudio de mercados, dado que estudiar las conductas cumple una función central dentro de las investigaciones en razón de que proporciona un análisis micro para alcanzar las metas propuestas por las organizaciones y social en pro de favorecer a la condición socio-económica del país.</p>				
--	---	--	--	--	--

**FACULTAD DE PSICOLOGIA: SISTEMATIZACION, PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN 2002**

<b>TITULO</b> →	Efectos del Downsizing en el clima Organizacional				
<b>AREA</b>	<b>TEMA</b>	<b>PROBLEMA</b>	<b>TEORIA</b>	<b>CONCEPTOS</b>	
Organizacional.	Downsizing y clima organizacional.	¿Existen sentimientos y percepciones comunes en los empleados que continúan en una empresa después de un proceso de	Teoría Downsizing, Hickock (1998), Teoría Clima Organizacional. Fernando Toro	Clima laboral, Downsizing, relaciones interpersonales, imagen gerencial, sentida de pertenencia, retribución, estabilidad, coherencia en la dirección, valores colectivos, clima	

		recorte intempestivo de personal?			organizacional, cultura organizacional, sistemas organizacionales, percepciones, proceso perceptivo, productividad, motivación, satisfacción laboral.
<b>TIPO</b>	<b>METODO</b>	<b>POBLACION</b>	<b>MUESTRA</b>		<b>LUGAR</b>
Cualitativa	Descriptiva.	Tres empresas de Bogotá las cuales tuvieron un recorte de personal de manera imprevista en los últimos meses. La primera empresa pertenece al sector financiero, la segunda a la construcción y la tercera a fabricación de electrodomésticos.	La muestra total la conformaron 82 personas. De las cuales 34 son mujeres y 48 hombres. De 20 personas las edades están entre los 18 y 25 años. De 13 personas entre los 26-30 años; De 31 personas entre los 31-40 años; de 18 personas de 41 años en adelante. En cuanto al nivel educativo 1 persona tiene postgrado, 2 maestría, 41 nivel profesional, 15 son técnicos; 17 bachilleres; 2 universitarios, 4 primaria. En cuanto al tiempo de antigüedad el promedio es de 8 años en un rango de 1-30 años		Empresa del sector financiero, Empresa de construcción, Empresa de electrodomésticos.
<b>FECHA TERMINA</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>CONTINUA</b>	<b>NO CONTINUA</b>	<b>AUTORES</b>
Marzo de 2002	Los resultados encontrados fueron categorizados, y analizados teniendo	Son varios los aspectos que se deben tener en cuenta dentro del		No continúa.	Estudiante.

	<p>en cuenta las variables plateadas por F. Toro (2001), sobre clima organizacional: relaciones interpersonales, imagen gerencial, sentido de pertenencia, retribución, estabilidad, claridad y coherencia en la dirección, y valores colectivos. A partir de los resultados no se encontraron diferencias significativas en las empresas. Las variables más afectadas fueron; estabilidad, vista con incertidumbre por temor a nuevos recortes y la cual no depende del desempeño laboral. La retribución es una variable que se relacionó mucho con la responsabilidad delegada, ya que existe inconformidad por el aumento significativo de</p>	<p>proceso de Downsizing como lo son la retribución, la cooperación, la imagen gerencial, la retribución, la disminución y compromiso en el sentido de pertenencia, la cooperación, las relaciones interpersonales y el respeto, las cuales se vieron afectadas de una o otra forma. Por ello la experiencia en esta investigación permite ampliar la visión que se tiene de las reestructuraciones en el área organizacional, ya que a partir de este estudio se podrían empezar a desarrollar proyectos que busquen adaptar a los funcionarios que permanecieron después de un recorte imprevisto de personal a lo nuevos cambios que</p>			
--	--	---	--	--	--

	<p>funciones sin la remuneración acorde a la carga laboral. La imagen deteriorada del jefe inmediato, percibido como una persona alejada, fría, amenazante que se preocupa sólo por el cumplimiento de metas y no por el bienestar del recurso humano además la constante expectativa de despido. La disminución y compromiso con la organización se reconocieron dentro del sentido de pertenencia. Respecto a la claridad y coherencia en la dirección se encontró desacuerdo con las políticas y estrategias de altos directivos, ya que únicamente buscan intereses individuales. La cooperación ha</p>	<p>se han generado a partir de este Es importante que la gente adquiera claridad del nuevo rol asignado, ya que al asumir nuevas funciones las personas no conocen su desempeño, ni los compañeros tienen la claridad de los cambios que asumieron, dificultando la comunicación o el desarrollo en equipo. Para las empresas puede ser útil buscar formas en las que los funcionarios se sientan parte importante de esta. Es importante recuperar la estabilidad deteriorada, teniendo en cuenta que es una de las variables más afectadas, por lo tanto no es tarea fácil. Así mismo los jefes deben idear la forma para ser</p>			
--	---	---	--	--	--

	<p>disminuido por causa del aumento de funciones, aunque la intención de ayuda permanece. Las relaciones interpersonales y el respeto fueron las variables en las que se percibió el menor deterioro</p>	<p>percibidos como personas más cercanos. Esta investigación permite exaltar la importancia que tiene para la organización preocuparse por sus empleados. El proceso de Downsizing afecta no sólo a quienes pierden su empleo, sino también a quienes permanecen dentro de la organización, ya que tienen que enfrentarse a una nueva serie de cambios que exigen su máximo esfuerzo sin que este garantice su permanencia dentro de la compañía.</p>			
--	--	---	--	--	--

**FACULTAD DE PSICOLOGIA: SISTEMATIZACION, PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN 2002**

<b>TITULO</b> →	Descripción de tendencias en cuanto a competencias de los perfiles gerenciales dentro de las diversas áreas de una organización.			
<b>AREA</b>	<b>TEMA</b>	<b>PROBLEMA</b>	<b>TEORIA</b>	<b>CONCEPTOS</b>
Organizacional.	Competencias de los perfiles gerenciales.	¿Cuáles son las tendencias en cuanto a competencias de los perfiles gerenciales, dentro de las diversas áreas de una organización?	Modelo de Mc Clelland y lombardo (1998) Modelo de Competencias	Competencias, habilidades, aptitudes, rasgos de personalidad, competencia laboral, actitudes, evaluación por competencias, gestión por competencias, análisis de cargo, evaluación de las aptitudes, tipos de competencias, desarrollo gerencial, experiencia, maximización de experiencias.
<b>TIPO</b>	<b>METODO</b>	<b>POBLACION</b>	<b>MUESTRA</b>	<b>LUGAR</b>

cualitativa	Descriptiva exploratoria, experimental	No 91 personas que poseen similares características en cuanto a nivel educativo profesional o postgrado, sexo indiferente, estrato social indiferente, con cargo a nivel gerencial o de jefatura superior y cuyo rango de edad sea superior a 25 años de edad.	Para el análisis del test y re-test, de la congruencia entre evaluadores, la muestra consistió en 75 gerentes de diferentes organizaciones, estos eran alumnos de un programa de desarrollo de liderazgo. De estos 31% estaban en posición de nivel ejecutivo en su organización y el 64% estaban en posición administrativa intermedia. Para los estimados de confiabilidad en el test y re-test calificados por otros, la muestra consistió en 33 ejecutivos y administradores intermedios que fueron calificados por un compañero de trabajo. Los calificadores eran profesionales de recursos humanos que habían recibido un taller de desarrollo de ejecutivos.	No es explícito el lugar de aplicación.
-------------	--	---	--	---

FECHA TERMINA	RESULTADOS	CONCLUSIONES	CONTINUA	NO CONTINUA	AUTORES
Mayo de 2002	<p>La tendencia del perfil <b>gerencial de desarrollo</b> esta en dominancia, sensibilidad social e iniciativa, en la <b>gerencia financiera</b> esta toma de decisiones, perseverancia, tolerancia, persuasión e iniciativa, en la <b>gerencia de producción</b> están planeación y organización y obtención de resultados, en la <b>gerencia de recursos humanos</b> está comunicación efectiva, sensibilidad social, trabajo en equipo, desarrollo de subordinados y obtención de resultados, en la <b>gerencia administrativa</b> esta trabajo en equipo, desarrollo de subordinados, dominancia, toma de decisiones, sentido de negocios y manejo de recursos, en la <b>gerencia de mercadeo</b> están planeación y organización, capacidad de aprendizaje, tolerancia, servicio al cliente y manejo de recursos y en la <b>gerencia de ventas</b> están comunicación efectiva, persuasión, capacidad de aprendizaje, perseverancia,</p>	<p>Los resultados obtenidos dentro de este estudio permitieron identificar de forma clara las tendencias en cuanto a competencias de cada perfil gerencial, ya que las funciones ejercidas dentro de cada cargo en conjunto con las tendencias permitieron identificar cuales son las competencias necesarias para cada perfil gerencial de acuerdo con las tendencias encontradas. Al momento de observar las tendencias halladas, se encuentra como esta estructura de competencias identifica de forma clara cuales son las necesidades del cargo, ya que las tendencias encontradas pueden ser características necesarias para cada uno de los perfiles gerenciales, según las funciones de cada cargo. Es por esta razón por la cual hoy en día es de vital importancia seleccionar al personal buscando ajustarlo al cargo a partir de una serie de características enmarcadas dentro de una estructura de competencias. Se debe buscar una mayor participación</p>		No continúa	Estudiante.

FECHA TERMINA	RESULTADOS	CONCLUSIONES	CONTINUA	NO CONTINUA	AUTORES
	sentido de los negocios y servicio al cliente.	de los colaboradores en el diseño del trabajo y en el establecimiento de las competencias, aprovechando lo aprendido del pasado y abandonando las prácticas y postulados que ya no sirven, buscando nuevos métodos relacionados al hombre con el trabajo.			

<b>COLOMBIA</b>	<b>UNIVERSIDAD DE LA SABANA</b>	<b>RAE 001</b>
-----------------	---------------------------------	----------------

**TÍTULO:** APROXIMACIÓN A UNA CONCEPTUALIZACIÓN DEL SENTIDO DE PERTENENCIA A PARTIR DE UN ESTUDIO REALIZADO EN DOS CADENAS HOTELERAS DE SANTA FE DE BOGOTÁ.

**AUTOR:** LONDOÑO L, Ingrid; LUQUE F, Cristina.

**PUBLICACIÓN:** Chía, sin publicar, Facultad de psicología, 1997, 144 páginas, 7 anexos.

**UNIDAD PATROCINANTE:** Universidad de la Sabana, Facultad de Psicología.

**PALABRAS CLAVES:** Sentido de pertenencia-valores- satisfacción laboral-cultura organizacional- clima organizacional-comunicación.

### **DESCRIPCIÓN**

El estudio abarcó una aproximación conceptual del sentido de pertenencia en dos cadenas hoteleras de Santa Fe de Bogotá.

### **RESUMEN**

El objetivo de la investigación fue elaborar una aproximación al concepto de sentido de pertenencia. La investigación consta de las siguientes fases para su realización. La primera fase contiene marco teórico, empírico y conceptual. En la segunda parte se realizó la recolección de información sobre el concepto de sentido de pertenencia y los programas y/ o acciones implementados para el desarrollo de este concepto en las cadenas hoteleras. Con base en los resultados la tercera fase consistió en elaborar una encuesta, con el fin de comprobar la información suministrada por los agentes y mandos medios, con los operarios de las cadenas hoteleras. En la cuarta etapa se elaboró una discusión de los resultados a través de la investigación, incluyendo la aproximación a una conceptualización del sentido de pertenencia. La muestra la constituyen 60 funcionarios de dos cadenas hoteleras A y B. La investigación que se llevó a cabo fue de tipo cualitativo de corte monográfico apoyado por un estudio de caso como referente empírico. Los instrumentos que manejaron en esta investigación fueron una entrevista estructurada y una encuesta teniendo en cuenta las categorías desarrolladas a partir de la entrevista, estas categorías fueron: satisfacción laboral, cultura organizacional, valores personales, comunicación y trabajo en equipo – empoderamiento.

Entre los resultados y teniendo en cuenta la información obtenida a través de toda la investigación encontraron que el concepto sentido de pertenencia es difícil de precisar ya que existen varios elementos que no fueron tenidos en cuenta por los expertos que participaron en la investigación, pero fueron mencionados por algunos sujetos que realizaron estudios relacionados con el tema, en diferentes instituciones. De acuerdo a ellos los sujetos de la cadena hotelera B (1) y de la cadena hotelera A, al definir sentido de pertenencia hicieron referencia a aspectos relacionados con la satisfacción laboral, cultura organizacional y valores personales. Tanto la cadena A como la B consideran que el respeto hacia los demás miembros de la institución y la

excelencia son fundamentales para desarrollar este concepto. Para que exista sentido de pertenencia el empleado debe conocer e identificarse con la esencia de la organización. El sentido de pertenencia tiene relación con el conocimiento por parte de los miembros de una institución de la filosofía, políticas, valores, objetivos. También se relaciona con la satisfacción del empleado hacia su trabajo.

Dentro de las conclusiones encontraron que para que exista sentido de pertenencia el empleado debe conocer e identificarse con la esencia de la organización. El sentido de pertenencia es la coherencia entre los principios de la institución y su respectiva Ejecución. Se relaciona con el interés dado por la empresa al buscar el desarrollo personal y profesional del empleado. Los sujetos de la cadena hotelera A y B al sugerir acciones para desarrollar el sentido de pertenencia hicieron referencia a los siguientes aspectos: valores personales, la comunicación jefe-empleado, el empoderamiento, el trabajo en equipo, la satisfacción laboral, la cultura organizacional, la capacitación y la comunicación.

Los autores de la investigación recomiendan que se haga un estudio de tipo lingüístico y conceptual donde se realice un análisis semántico del concepto. Recomiendan explorar acerca del concepto sentido de pertenencia hasta que se llegue a tener claridad sobre él, una vez logrado este objetivo se podrán desarrollar estudios más específicos que aporten conocimientos sobre el problema en cuestión.

**L.S.**

<b>COLOMBIA</b>	<b>UNIVERSIDAD DE LA SABANA</b>	<b>RAE 002</b>
-----------------	---------------------------------	----------------

**TÍTULO:** EL ESFUERZO BAJO UN ENFOQUE MOTIVACIONAL DE PROCESOS BASADA EN LA TEORÍA DE LAS EXPECTATIVAS DE VROOM, EN UN GRUPO DE EMPACADORES DE UNA CADENA DE SUPERMERCADOS.

**AUTOR:** MEJIA, Ana; CABRERA C, Ángela; RODRIGUEZ P, Claudia.

**PUBLICACIÓN:** Chía, sin publicar, Universidad de la Sabana, 1998, 188 páginas, 67 anexos

**UNIDAD PATROCINANTE:** Universidad de la Sabana, Facultad de Psicología.

**PALABRAS CLAVES:** Motivación- Esfuerzo- Necesidades- actitudes- conducta - logro- poder- afiliación.

### **DESCRIPCIÓN**

El estudio de la investigación abarcó el esfuerzo bajo un enfoque motivacional de Procesos basada en la teoría de las expectativas de Vroom, en un grupo de empacadores de una cadena de supermercados.

### **RESUMEN**

La investigación tuvo como objetivo identificar el nivel de esfuerzo bajo un enfoque motivacional de procesos, basado en el valor asignado a los resultados esperados en el trabajo, y las expectativas de un grupo de empacadores de una cadena de supermercados. La muestra estuvo conformada por 100 empacadores de la Caja de compensación familiar pertenecientes a la subdirección de Mercadeo, que ingresaron en el primer semestre de 1997, con contrato laboral a término fijo durante un año.

Para la elaboración de esta investigación se tuvieron en cuenta las siguientes etapas. En la etapa uno se definieron los conceptos de motivación, expectativa y esfuerzo. En la segunda etapa mediante un censo se seleccionó la población, individuos con el cargo de empacador vinculados a una cadena de supermercados en el primer semestre de 1997. En la tercera etapa se diseñó la prueba piloto y la aplicación al 10% de la población. En la etapa cuarta se tabularon y analizaron los datos de la prueba piloto. En la quinta etapa se ajustó y se elaboró el cuestionario de motivación y expectativas laborales. En la sexta etapa se aplicó el cuestionario a los empacadores que ingresaban en el primer semestre de 1997 con un contrato laboral a término fijo durante un año. En la séptima etapa se realizó un análisis estadístico y de resultados. En la octava etapa se realizaron las conclusiones y recomendaciones.

El instrumento utilizado en la investigación fue el cuestionario de motivación basado en la teoría de Vroom y su fórmula Esfuerzo valencia por Expectativa y el de expectativas laborales. El tipo de investigación fue Mixto (Cuantitativo-Cualitativo) con metodología descriptiva.

Entre los resultados se encuentra que en el esfuerzo significativo, la puntuación más alta la arrojó el ítem correspondiente a la oportunidad de trabajar por facilidad en el horario. Otro aspecto de alta relevancia para este grupo de empacadores, fue la aceptación por parte de sus compañeros, reflejado en la fuerte motivación que presentaron al evaluar este aspecto. En cuanto al esfuerzo moderado, es importante resaltar varios aspectos significativos como la retroalimentación por parte de los jefes, ya que los sujetos afirmaron que esta retroalimentación es valiosa e importante para ellos. Otro aspecto que cabe anotar en la motivación o esfuerzo moderador es la posibilidad que este grupo de empacadores asigna a las funciones de su cargo, según los resultados arrojados, el valor de importancia a dicha variable no fue significativo, pero la mayoría de la población consideró como probable la posibilidad de obtenerla. Se puede concluir que el cuestionario midió la importancia y el valor que le dieron los empleados a determinados aspectos laborales y la probabilidad que existía de obtenerlos, presentaron un esfuerzo significativo en cuanto a variables como; estabilidad laboral, relaciones interpersonales, oportunidad de estudiar por facilidad en el horario y experiencia laboral.

**L.S**

<b>COLOMBIA</b>	<b>UNIVERSIDAD DE LA SABANA</b>	<b>RAE 003</b>
-----------------	---------------------------------	----------------

**TÍTULO:** NIVELES Y ACONTECIMIENTOS MÁS COMUNES DE ESTRÉS EN INGENIEROS DE SISTEMAS DESARROLLADORES DE SOFTWARE.

**AUTOR:** SERRANO M, Sandra Patricia.

**PUBLICACIÓN:** Chía, sin publicar, Universidad de la Sabana, 91páginas, 20 anexos.

**UNIDAD PATROCINANTE:** Universidad de la Sabana, Facultad de Psicología.

**PALABRAS CLAVES:** Estrés- estrés laboral- factores psicosociales- niveles de estrés- acontecimientos.

### **DESCRIPCIÓN**

Trabajo de grado para obtener el título de psicólogo. El trabajo abarcó los niveles y acontecimientos más comunes de estrés en ingenieros de sistemas.

### **RESUMEN**

El objetivo de la investigación fue determinar cuáles acontecimientos del trabajo en Ingenieros de sistemas desarrolladores de software pueden o han generado estrés y en que nivel se encuentran. La muestra estuvo conformada por 71 Ingenieros pertenecientes a empresas encargadas de desarrollar Software.

La investigación consta de siete fases establecidas. La primera fase tiene que ver con la identificación del instrumento a utilizar. En la segunda fase se realiza el establecimiento de contactos empresariales. Posteriormente se realiza la aplicación del instrumento. En la cuarta fase se determinó los datos psicossomáticos. En la quinta etapa se llevaron a cabo los análisis de la información E. A E, posteriormente las sugerencias y recomendaciones y en la séptima y última fase el informe final.

El tipo de investigación es cualitativo con metodología descriptiva, ya que el propósito es describir situaciones y eventos, es decir, como es y se manifiesta determinado fenómeno.

Los instrumentos utilizados para recolectar la información fueron la Escala de Apreciación del Estrés (E.A.E). De la cual se tomó la escala general de estrés y la escala socio-laboral de J. L Fernandez Seara y N. Mielgo.

Entre los resultados se encuentran varios acontecimientos estresantes acontecidos en la vida del sujeto, observándose que en la Escala General el grupo de ingenieros presentaron: menor número de acontecimientos estresantes tanto en el pasado como en el presente con su grupo normativo, sin embargo no se especifica como está constituido el grupo normativo. En la escala sociolaboral los acontecimientos estresantes más relevantes son la etapa de preparación profesional, deudas, prestamos, hipotecas, limitación de tiempo para realizar el trabajo, llegar tarde al trabajo, reuniones, entrevistas, situación económica propia o familiar, falta de alicientes en el trabajo. Entre los trastornos que más afectan a los ingenieros de sistemas se encuentran los trastornos gastrointestinales, nerviosos, inmunológicos y otros. En la escala general se encuentran los siguientes acontecimientos estresantes situación socio-política del país, problemas económicos propios o familiares, subida

constante del costo de la vida, inseguridad ciudadana, hablar en público, pérdida de algún órgano o función física o psíquica. En la escala socio laboral presentaron mayor número de acontecimientos estresantes, personas que han vivido o viven situaciones que afectan de alguna manera el desempeño laboral, siendo esto significativos en relación con su grupo normativo.

Se concluyo que tanto en la escala general como en la sociolaboral las personas muestran estar viviendo más situaciones estresantes en la actualidad que en el pasado, debido a las diferentes situaciones antes mencionadas, lo cual hace necesario crear programas especiales relacionados con el estrés en cada una de las empresas para disminuir los niveles de estrés de este y obtener así resultados satisfactorios en el trabajo.

**L.S**

<b>COLOMBIA</b>	<b>UNIVERSIDAD DE LA SABANA</b>	<b>RAE 004</b>
-----------------	---------------------------------	----------------

**TÍTULO:** DESCRIPCIÓN DEL PENSAMIENTO CRÍTICO EN EJECUTIVOS DE 25 A 55 AÑOS DEL SECTOR ASEGURADOR EN SANTA FE DE BOGOTÁ.

**AUTOR:** MARTINEZ, Héctor; VALDERRAMA M, Mónica.

**PUBLICACIÓN:** Chía, Facultad de Psicología, 1999, 100 páginas, 8 anexos.

**UNIDAD PATROCINANTE:** Universidad de la Sabana, Facultad de psicología.

**PALABRAS CLAVES:** Pensamiento crítico- sector asegurador- Ejecutivos- Inteligencia- Teorías de la inteligencia- teoría triádica.

### **DESCRIPCIÓN**

Trabajo de grado que tiene como tema central la descripción de características del pensamiento crítico o inteligencia práctica bajo la Teoría Triádica de Robert Stenberg.

### **RESUMEN**

El objetivo de la investigación se basó en realizar una descripción de características del pensamiento crítico o inteligencia práctica. El trabajo de grado comprende la investigación de dos empresas aseguradoras de las cuales se tomó una muestra de 40 ejecutivos entre los 25 y 55 años. Como instrumento se aplicó la prueba de pensamiento crítico de Watson y Glaser. La investigación se desarrolló en tres grandes fases, en la primera se seleccionó la muestra, en la segunda fase se aplicó la prueba y en la tercera fase se realizó la tabulación y análisis de los resultados. El tipo de investigación es cualitativo con metodología descriptiva. Para esta investigación se utilizó como instrumento la prueba de pensamiento crítico de Watson y Glaser, midieron inferencia, deducción, interpretación y evaluación; primero, en inferencia se obtuvo una media de 7.47 en relación con la media general de 10.63; segundo, de deducción, se observó una media de 9.84 frente a la media general de 12.75; tercero, de interpretación se observó una media de 10.71 frente a la media general de 13.01; por último, de evaluación que proporcionó una media de 10.37 en relación con la media general de 11.82.

Los resultados obtenidos a partir de la aplicación del instrumento permitieron evidenciar que fueron significativamente inferiores en relación con los baremos de la prueba; sin embargo mostraron validez al proporcionar información suficiente para determinar características de pensamiento crítico o inteligencia práctica.

Los investigadores resaltaron algunos procesos que se llevan a cabo en las organizaciones y que están relacionados con el pensamiento crítico o inteligencia práctica como lo son: la resolución de problemas el cual requiere de una solución rápida y acertada, liderazgo el cual debe ser una actividad constante y continúa en el desempeño laboral, proceso que implica una influencia directa de las personas y en donde se deben desarrollar habilidades que permitan pensar y generar ideas que lleguen a motivar, incentivar y dirigir el comportamiento y la actitud de las personas

dentro de la organización; la toma de decisiones es otro proceso que no se puede desconocer, ya que en las organizaciones se requiere de la toma de decisiones rápidas, acertadas y que lleven a un resultado óptimo; la comunicación es un proceso que se debe promover en las empresas ya que permite a su vez un pensamiento crítico grupal y una asertiva, precisa y oportuna solución basada en diversas alternativas propuestas para el trabajo colectivo.

**L.S.**

<b>COLOMBIA</b>	<b>UNIVERSIDAD DE LA SABANA</b>	<b>RAE 005</b>
-----------------	---------------------------------	----------------

**TÍTULO:** MODELO DE ACCIÓN HUMANA EN LAS ORGANIZACIONES (APROXIMACIÓN CONCEPTUAL).

**AUTOR:** VILLA A, Marcela; MURCIA L, Yolanda.

**PUBLICACIÓN:** Chía, Sin publicar, Universidad de la Sabana, 1998, 165 paginas.

**UNIDAD PATROCINANTE:** Universidad de la Sabana, Facultad de Psicología.

**PALABRAS CLAVES:** Ser humano- naturaleza- actos humanos- acción humana- cultura organizacional.

### **DESCRIPCIÓN**

Trabajo de grado que pretende realizar la presentación de un modelo psicológico de acción humana en las organizaciones a través de una aproximación conceptual.

### **RESUMEN**

El trabajo de investigación tuvo como objetivo realizar la presentación de un modelo psicológico de acción humana en las organizaciones a través de una aproximación conceptual. La investigación es de tipo documental. En esta investigación no se especifico ningún instrumento.

El trabajo consta de cinco capítulos. El primero denominado La Naturaleza del Ser como Guía para el Conocimiento del Hombre, expone la visualización de características individuales del ser humano dentro del ámbito institucional a través de la antropología filosófica y los conceptos y visiones de los autores Ricardo Yépez y Jacinto Choza; La Valoración de los Actos Humanos, hace referencia a la postura ética y moral del individuo ante el medio de actuación y ante las normas y valores establecidos en la sociedad; Teoría de la Acción Humana, describe el enfoque teórico de Juan A. Pérez, basado en el actuar del hombre, aspecto que permite la adquisición de aprendizaje y conocimientos para enfrentar y superar dificultades; Cultura Organizacional, capítulo que expone el funcionamiento de la organización, como el conjunto de ideas, pensamientos y acciones compartidas por los miembros de la empresa, con el fin de adoptar una estructura propia regida por normas, valores y principios; El último capítulo hace referencia a la discusión realizada por las autoras quienes muestran acuerdo frente al comportamiento adoptado por el ser humano al interior de la cultura organizacional bajo los supuestos de la Teoría de la Acción Humana.

**L.S.**

<b>COLOMBIA</b>	<b>UNIVERSIDAD DE LA SABANA</b>	<b>RAE 006</b>
-----------------	---------------------------------	----------------

**TÍTULO:** APLICACIÓN DE LA TEORÍA SOCIAL COGNOSCITIVA DE BANDURA: UNA APROXIMACIÓN A LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL.

**AUTOR:** CABRERA, Luz Maria; MANOTAS Z, Claudia; TRONCOSO G, Clara.

**PUBLICACIÓN:** Chía, Universidad de la Sabana, Facultad de Psicología, 1998, 210 páginas.

**UNIDAD PATROCINANTE:** Universidad de la Sabana, Facultad de Psicología.

**PALABRAS CLAVES:** Teoría social cognoscitiva- Bandura- Psicología Organizacional- sistema social- Triada psicológica- enfoque contemporáneo.

### **DESCRIPCIÓN**

Aproximación teórica a la luz de la Teoría Social Cognoscitiva de Bandura. La idea central de esta tesis es la de identificar las aplicaciones de la Teoría Social Cognoscitiva a la psicología organizacional.

### **RESUMEN**

El objetivo de la investigación fue identificar las aplicaciones de la Teoría Social Cognoscitiva a la psicología organizacional. La investigación es de tipo documental. Como instrumentos de investigación se recopiló escritos, artículos, libros e investigaciones relacionados con la teoría social cognoscitivista de Bandura. La tesis se encuentra dividida en cuatro capítulos. El primero denominado *Evolución del Conductismo a la Teoría Social Cognoscitiva*; en él se exponen fundamentos epistemológicos, historia y antecedentes de las escuelas filosóficas que fomentaron el origen del modelo conductual, mediante el planteamiento de diferentes teorías propuestas a través de tres generaciones; asimismo se hace especial énfasis sobre el surgimiento de la teoría propuesta por Bandura, al finalizar el capítulo se exponen algunas críticas de otros autores a la teoría conductual y a los del aprendizaje social-cognoscitivo en la cual se explica el funcionamiento humano como un modelo de reciprocidad triádica en el que la conducta, los factores personales cognitivos y los acontecimientos ambientales actúan sobre sí mismo como determinantes interactivos. *Principales Conceptos de la Teoría Social Cognoscitiva*; se realiza un recuento conceptual de los supuestos planteados por Bandura en su Teoría a través del modelo de "Triada Psicológica" que determina habilidades y capacidades del individuo para afrontar el medio. *La psicología de las Organizaciones*; expone conceptos importantes en relación con el comportamiento organizacional bajo modelos, teorías y enfoques planteados por diversos autores como explicación al proceso de aprendizaje del individuo al interior del medio laboral, concluye al final del capítulo que la psicología organizacional es el área que estudia el comportamiento del individuo dentro de las organizaciones para lograr más armonía dentro de ellas, brindando a los empleados un ambiente gratificante y cálido que les permita desarrollarse y crecer tanto personal

como profesionalmente. Este capítulo es la base para el próximo, en donde se integran estas teorías con la aplicación a una organización sea cual sea su objeto social. *Aplicaciones de la Teoría Social Cognoscitiva a la Organización*; proporciona información acerca de estudios realizados por Bandura y diversos autores que han aplicado la teoría, demostrando la efectividad de la misma sobre el ambiente laboral. Al finalizar el capítulo se considera que es una teoría fácilmente aplicable en diferentes aspectos de las organizaciones, principalmente en entrenamientos, solución de problemas, establecimiento de metas e interpretación, transmisión de habilidades sociales, fortalecimiento de capacidades, asertividad, toma de decisiones, persuasión, reestructuraciones cognitivas y en general procesos de aprendizaje)

Por último las autoras de esta aproximación admiten conformidad en relación a los supuestos propuestos por Bandura, promoviendo la continuidad de la parte aplicada, posterior a la aproximación teórica realizada.

**L.S.**

<b>COLOMBIA</b>	<b>UNIVERSIDAD DE LA SABANA</b>	<b>RAE 007</b>
-----------------	---------------------------------	----------------

**TÍTULO:** INFLUENCIA DE LA PUBLICIDAD PREVENTIVA EN LA ACTITUD DE CONSUMO DE BEBIDAS ALCOHÓLICAS

**AUTOR:** GONZALEZ S, Maria del Rosario; VASQUEZ T; Yazmín.

**PUBLICACIÓN:** Chía, sin publicar, mayo de 1999, facultad de psicología, 99 páginas, 2 anexos

**UNIDAD PATROCINANTE:** Universidad de la Sabana, facultad de psicología.

**PALABRAS CLAVES:** Publicidad-Preventiva- consumo-bebidas alcohólicas.

### **DESCRIPCIÓN**

La investigación buscó establecer si las campañas publicitarias de carácter preventivo referentes al consumo de bebidas alcohólicas dentro de un grupo de jóvenes logran generar cambio de actitud en la disminución y/o abstención del consumo ya sea de forma permanente o parcial.

### **RESUMEN**

La investigación tuvo como objetivo establecer la influencia de las campañas publicitarias de carácter preventivo en los cambios de actitud en la disminución y/o abstención del consumo ya sea de forma permanente o parcial.

La información se obtuvo a través de la aplicación de un cuestionario estructurado en grupo. El tipo de investigación utilizado fue cualitativo con metodología descriptiva. La muestra estuvo conformada por 99 jóvenes estudiantes entre los 13 y 24 años de edad, de ambos sexos, de nivel socio-económico alto y medio de la ciudad de Bogotá de los colegios Gimnasio Femenino Campestre y de la Universidad de la Sabana. Los grupos se dividieron de acuerdo a las siguientes categorías: de los 13 a los 16 años, de los 17 a 20 años y de 21 a 24 años. Dentro de cada categoría se evaluaron 33 sujetos para un total de 99 personas.

Como resultados encontraron que la principal razón por la cual compran un producto teniendo en cuenta la publicidad es el impacto que genera y la trayectoria de la marca que transmite confiabilidad. Este comportamiento es común en ambos sexos, sin embargo se encuentra más marcado en estudiantes de colegio 13-16 años. En relación al 42% de las personas que manifiestan no adquirir productos influenciados directamente por la publicidad, se destaca la mención “Engaña sobre la calidad” especialmente en el segmento femenino, en todos los grupos de edad.

Al indagar sobre el nivel de recordación espontáneo de la actual reglamentación referente a campañas publicitarias de bebidas alcohólicas se obtuvo que sólo el 36% de las personas manifiestan recordar algún tipo de norma, el nivel de recordación es similar en todos los grupos evaluados, sin embargo se observa más en estudiantes universitarios. Con respecto a lo que recuerdan se destaca la mención “El exceso de alcohol es perjudicial para la salud” principalmente en hombres universitarios 21 y 24 años.

Así mismo observaron que las campañas publicitarias preventivas, especialmente las televisivas, están logrando modificar las actitudes de consumo de los jóvenes,

básicamente por los sentimientos de temor, culpabilidad e impacto que generan sus imágenes. Sin embargo se observa que el nivel de consumo habitual de bebidas alcohólicas no se disminuye, a menos que se tenga la responsabilidad de conducir, pero no es lo habitual. La publicidad preventiva está cumpliendo con el objetivo de llegar a los sentimientos de las personas, sin embargo aunque esté generando cambios de actitud en el consumo frente a la responsabilidad de consumir, se está obviando la parte degenerativa física e intelectual que causa la ingestión de bebidas alcohólicas.

**L.S.**

<b>COLOMBIA</b>	<b>UNIVERSIDAD DE LA SABANA</b>	<b>RAE 008</b>
-----------------	---------------------------------	----------------

**TÍTULO:** ACTITUD DE LOS DIRECTIVOS DEL GRUPO CORONA FRENTE A VALORES IDENTIFICADOS COMO REPRESENTATIVOS DEL LIDERAZGO

**AUTOR:** SAENZ R, Álvaro; ZULUAGA G, Jorge.

**PUBLICACIÓN:** Chía, sin publicar, Universidad de la Sabana, 1999, 159 páginas, 5 Anexos.

**UNIDAD PATROCINANTE:** Universidad de la Sabana, Facultad de Psicología.

**PALABRAS CLAVES:** Actitud de directivos- Grupo Corona- Liderazgo- Valores- Creencias.

### **DESCRIPCIÓN**

El estudio comprendió las actitudes de los directivos de una organización frente a los valores identificados como representativos de liderazgo.

### **RESUMEN**

El objetivo de la investigación fue identificar las actitudes de los directivos de una organización frente a los valores identificados como representativos de liderazgo.

Se tomó como muestra 76 directivos de las empresas de la organización Corona que representan los cuatro niveles más altos de la misma.

La investigación consta de cuatro partes importantes. La primera parte hace referencia a la construcción del marco conceptual, donde se encuentra el marco empírico y sus antecedentes. La segunda parte incluye el planteamiento del problema, objetivos y método utilizado en la investigación. En la tercera parte se encuentran los resultados, discusión y conclusiones.

El tipo de investigación utilizado es de tipo cualitativo con metodología descriptiva buscando jerarquizar aquellas actitudes asumidas por estas personas frente a dichos valores que guían el proceso de liderazgo. El instrumento utilizado para esta investigación fue una escala aptitudinal clasificada de acuerdo a dos grandes conceptos; valores terminales y valores instrumentales.

Al identificar las actitudes de los directivos de una organización frente a los valores de liderazgo se encontró lo siguiente: para los valores instrumentales: el respeto obtiene un puntaje bruto de 73 en un máximo esperado de 80 lo que refleja una actitud positiva en un 91%, ubicándolo como el valor instrumental más importante para ellos. El puntaje esperado para el valor integridad era de 100 puntos, alcanzando el grupo un puntaje bruto de 53 que refleja una actitud positiva frente al mismo en un 63%. El puntaje aquí obtenido permite ubicar este valor como el tercero en importancia de los valores instrumentales. El valor persistencia obtuvo un puntaje bruto de 62 lo que refleja una actitud positiva frente al mismo en un 62%, lo cual lo ubica dentro de la escala en el último lugar de importancia para las personas de este nivel. El puntaje para el valor responsabilidad fue de 63, lo que refleja una actitud positiva, situándose dentro de una jerarquía de valores para este nivel en segundo lugar de importancia. El

puntaje para el valor altruismo es de 100 puntos, siendo el puntaje bruto obtenido por el grupo de 79 puntos, reflejando una actitud positiva, lo cual lo ubica dentro de la escala en un segundo lugar de importancia junto con la responsabilidad. Entre los valores terminales las puntuaciones obtenidas nos dicen que el valor más representativo para quienes conforman este nivel es el de pasión. Los puntajes para el valor denominado congruencia arrojan un puntaje bruto de 494 puntos, reflejando una actitud positiva, se ubica en el tercer lugar de la escala de valores terminales. El valor lealtad se ubica como el cuarto valor terminal en importancia para quienes conforman este grupo. La visión refleja una actitud positiva en un 83%, lo cual permite ubicarlo en un segundo lugar dentro de los valores terminales.

Concluyeron que las personas que conforman los 4 niveles más altos determinados en Grival, Colceramica y Ceramita empresas de la organización Corona, los valores identificados como representativos del liderazgo están presentes en ellos como conceptos, sin que esto asegure que son llevados a la práctica. Las personas que conforman los niveles 1, 3 y 4 de Grival, Colceramica y Ceramita empresas de la Organización Corona, presentan una actitud positiva frente a los valores identificados como representativos del liderazgo siendo significativa la alta valoración ofrecida al denominado como respeto y a su vez el denominado persistencia como el menos valorado por ellos. El respeto como un valor instrumental y como fue entendido en la investigación tiene el mayor grado de importancia dentro de las personas que hacen parte de los niveles 1, 3 y 4: se le asigna y se obtiene una connotación, a nivel cognitivo, de importancia como un estado deseable de conducta sin que esto quiera decir que se lleve a la práctica.

**L.S.**

<b>COLOMBIA</b>	<b>UNIVERSIDAD DE LA SABANA</b>	<b>RAE 009</b>
-----------------	---------------------------------	----------------

**TÍTULO:** ESTUDIO DESCRIPTIVO DEL AUSENTISMO LABORAL EN UNA EMPRESA PRIVADA DE VIGILANCIA Y SU RELACIÓN CON ALGUNOS FACTORES DEMOGRÁFICOS Y PSICOLÓGICOS.

**AUTOR:** ARJONA E, Maria del Pilar; BORDA R, Luisa Fernanda.

**PUBLICACIÓN:** Chía, Universidad de la Sabana, Facultad de Psicología, 1999, 73 páginas, 4 anexos.

**UNIDAD PATROCINANTE:** Universidad de la Sabana, Facultad de Psicología.

**PALABRAS CLAVES:** Ausentismo laboral, empresa de vigilancia, Factores demográficos, Factores psicológicos, condiciones de trabajo.

### **DESCRIPCIÓN**

Estudio que abarca una investigación de tipo descriptiva. El tema central de la investigación es el de conocer la influencia de algunos factores demográficos (edad, estado civil, escolaridad) y psicológicos (satisfacción laboral y personalidad) en los individuos ausentes y no ausentes en una empresa privada de vigilancia.

### **RESUMEN**

El objetivo de la investigación fue identificar los factores demográficos y psicológicos en los individuos ausentes y no ausentes en una empresa privada de vigilancia. Se tomó una muestra de 90 individuos, 41 personas ausentes y 49 personas no ausentes, con el fin de obtener información concreta acerca de características de personalidad y satisfacción laboral según algunos factores demográficos; Como instrumentos se utilizaron, registro de ausentismo laboral, hoja de análisis de asistencia por mes, encuesta de satisfacción laboral creada por los autores y el cuestionario de personalidad 16PF de Cattell forma A.

El procedimiento de la investigación se llevó a cabo en diferentes fases, las cuales se presentan de la siguiente manera: elección de la muestra, acercamiento a la población de aplicación, aplicación del instrumento, tabulación y comparación de factores demográficos, comparación de perfiles del 16 PF, y encuesta de satisfacción laboral y finalmente la discusión de resultados. El tipo de investigación utilizado fue de tipo mixto (cualitativo y cuantitativo) con metodología descriptiva.

Los resultados se llevaron a cabo mediante un análisis de frecuencia de variables de origen nominal u ordinal; se obtuvo que de 90 personas escogidas al azar 41 ausentes y 49 no ausentes, se evidenciaron 305 días perdidos para la empresa; como causas se identificaron: ausencia médica con 12 casos equivalentes a 149 días perdidos y ausentismo del 49%; ausencias legales con 16 casos equivalentes a un total de 100 días perdidos y ausentismo del 39.2%; permisos no remunerados con 19 casos equivalentes a 24 días perdidos y ausentismo del 13%; permisos remunerados con 7 casos equivalentes a 22 días perdidos y ausentismo del 12.4%; ausencias

injustificadas con 8 casos equivalentes a 10 días perdidos y ausentes. El análisis de resultados permitió determinar la influencia del factor demográfico edad en el ausentismo de individuos entre los 31 y 35 años; del mismo modo el factor psicológico de satisfacción laboral se vio reflejado en rasgos comunes entre personas ausentes y no ausentes que mostraron que a mayor satisfacción menor ausentismo.

**L.S.**

<b>COLOMBIA</b>	<b>UNIVERSIDAD DE LA SABANA</b>	<b>RAE 010</b>
-----------------	---------------------------------	----------------

**TÍTULO:** ESTADO DEL ARTE DE INVESTIGACIONES REALIZADAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS UNIVERSIDADES DE SANTA FE DE BOGOTÁ.

**AUTOR:** GONZALEZ B, Ana Paulina; MARTINEZ D, Cristina; PEINADO O, Lucia; SALAZAR L, Yamile; GUTIERREZ T, Lilibiana; ZAPATA C, Constanza.

**PUBLICACIÓN:** Chía, Sin publicar, Universidad de la Sabana, 1999, 182 páginas, 6 anexos.

**UNIDAD PATROCINANTE:** Universidad de la Sabana, Facultad de Psicología

**PALABRAS CLAVES:** Estado del arte, clima organizacional, Cultura organizacional, motivación, clima organizacional, percepción, interacción individuo-contexto, liderazgo, comunicación, procesos organizacionales, grupo.

### **DESCRIPCIÓN**

El estudio abarcó el estudio del arte de investigaciones del área clima organizacional en las Universidades de Santa Fe de Bogotá.

### **RESUMEN**

El objetivo general de la investigación consistió en realizar un Estado del arte sobre clima organizacional, mediante el estudio de las tesis existentes en las Universidades de Santa Fe de Bogotá a nivel de pregrado y postgrado en sus diferentes programas.

La investigación consta de cuatro partes importantes. La primera parte hace referencia al problema de investigación, formulación del problema. La segunda parte hace referencia a los antecedentes teóricos y empíricos con el respectivo marco de referencia. La tercera parte hace referencia a la metodología de los estados del arte, objetivos de la investigación. En la cuarta parte se encuentra el análisis de la información, conclusiones y recomendaciones.

La investigación que se llevó a cabo fue de tipo documental con la metodología estado del arte, permitiendo generar un conocimiento básico para el desarrollo de posteriores investigaciones que se efectúen sobre el mismo. Para la recopilación de los datos se utilizó el RAE como una forma de procesar la información.

Entre los resultados se observó que a lo largo de las investigaciones que hasta el momento se han llevado a cabo, en la mayoría se encuentra que el resultado de las mismas es favorable en cuanto al clima organizacional empresarial, refiriéndose a que la percepción es positiva tanto para las empresas como para los empleados que trabajan en la misma. Otro resultado muy importante que sobresale en las investigaciones, hace referencia a los programas y actividades a realizar, ya sea para reforzar o propiciar un cambio para el ambiente laboral que vive, tomando como base los aspectos en los que se detectan deficiencias. Los cuestionarios o instrumentos de clima organizacional, han tenido una acogida positiva dentro del medio laboral,

arrojando resultados satisfactorios que favorecen el clima en las empresas. Los estilos de dirección, también juegan un papel importante sobre la percepción del clima organizacional. Se encuentra que aspectos como satisfacción y cultura organizacional, en algún momento pueden estar relacionados entre sí, existiendo, por lo tanto, más variables que ayuden a ello o que simplemente sirvan como un factor determinante dentro del clima organizacional presentado dentro de la empresa.

Se puede concluir que no hay un significativo avance en el tema de clima organizacional, ya que se retoman los mismos autores y no hay nuevas propuestas. En cada universidad se utiliza una estructura diferente para realizar las investigaciones, no hay unidad de criterios en la presentación de los trabajos. El instrumento más utilizado para la medición de clima organizacional es el IMCOC (Instrumento para medir el clima organizacional en Colombia), el cual ha sido validado. La metodología más utilizada fue la descriptiva. En algunas universidades se incentiva más la investigación sobre este tema, el sector donde más se realizaron investigaciones fue en el sector financiero. A partir de las investigaciones sobre el tema, se ha logrado que los empleados tengan un mayor conocimiento de los objetivos, políticas, misión y visión de las mismas.

**L.S.**

<b>COLOMBIA</b>	<b>UNIVERSIDAD DE LA SABANA</b>	<b>RAE 011</b>
-----------------	---------------------------------	----------------

**TÍTULO:** DISEÑO DE UN PERFIL PSICOLÓGICO DE LOS EMPLEADOS DEL BANCO COOPERATIVO DE COLOMBIA QUE CONFORMAN LA LÍNEA DE FRENTE Y QUE PRESTAN EL SERVICIO AL CLIENTE.

**AUTOR:** SERJE S, Adriana; TRUJILLO C, Ana María.

**PUBLICACIÓN:** Chía, sin publicar, Universidad de la Sabana, 1999, 92 páginas, 15 anexos.

**UNIDAD PATROCINANTE:** Universidad de la Sabana, Facultad de Psicología.

**PALABRAS CLAVES:** Perfil psicológico- línea de frente- servicio al cliente- Banco Cooperativo de Colombia- características Motivacionales.

### **DESCRIPCIÓN**

Trabajo de tesis que se centra en la elaboración de un perfil psicológico para los empleados del Banco Cooperativo de Colombia quienes conforman la línea de frente y que presta el servicio al cliente, con el fin de determinar y conocer la relación existente entre las características Motivacionales y sociodemográficas con el diagnóstico frente al servicio de los empleados miembros de la organización que realizan el servicio al cliente.

### **RESUMEN**

El objetivo de la investigación fue realizar una evaluación de los aspectos motivacional, personalidad y características sociodemográficas, en razón de conocer rasgos de personalidad característicos de cada individuo para la elaboración de un perfil que contribuya a que los empleados utilicen sus destrezas, conocimiento, criterio y creatividad para servir a los clientes eficazmente en la organización. La muestra correspondió a 47 personas, funcionarios de todas las sucursales del distrito de Santa fe de Bogotá. El tipo de investigación utilizado fue de tipo cuantitativo con metodología descriptiva.

Se utilizaron como instrumentos la prueba de personalidad Eros, un cuestionario de motivación para el trabajo (CMT) y una encuesta para identificar características sociodemográficas. Los resultados obtenidos lograron determinar dentro de tres categorías manejadas al interior de la empresa (administrativa, operativa y grupo de apoyo) las habilidades y aptitudes administrativas, la capacidad intelectual y las habilidades sociales pertenecientes a los empleados de la organización cumpliendo de esta forma con el propósito de elaboración de un perfil psicológico de los trabajadores.

Se puede concluir que los tres factores indispensables en general para las tres categorías (administrativa, operativa, grupo de apoyo) son obtener reconocimiento por las labores realizadas al interior de la empresa, la necesidad de ejercer dominio y control con el fin de corregir y estimular a los empleados, compartir valores y conocimientos con los compañeros de trabajo; del mismo modo el deseo de

autorrealización se percibe como importante a través de la promoción que les permitan sentir progreso y un mayor estatus. La atención y motivación prima como motivación de logro a través de la supervisión y retroinformación como medio para sentirse importantes en la empresa. Para los trabajadores el salario y retribuciones juegan un papel importante dado que genera sentimientos de bienestar en relación con las labores y roles que desempeñan al interior de la organización.

**L.S.**

<b>COLOMBIA</b>	<b>UNIVERSIDAD DE LA SABANA</b>	<b>RAE 012</b>
-----------------	---------------------------------	----------------

**TÍTULO:** IDENTIFICACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES INHERENTES A LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE BARRANQUILLA.

**AUTOR:** BARRIOS O, Ledis Elena.

**PUBLICACIÓN:** Chía, Sin publicar, universidad de la Sabana, 1999, 129 páginas, 5 anexos.

**UNIDAD PATROCINANTE:** Universidad de la Sabana, Facultad de Psicología.

**PALABRAS CLAVES:** Factores Psicosociales- condiciones de trabajo- empresa en Barranquilla- contenido de la tarea- relaciones humanas- organización del tiempo de trabajo y gestión de personal- estrés laboral- riesgo psicosocial.

### **DESCRIPCIÓN**

El estudio comprendió la identificación de factores psicosociales inherentes a las condiciones de trabajo en una empresa de la ciudad de Barranquilla.

### **RESUMEN**

El objetivo de la investigación fue identificar los factores de riesgo psicosociales inherentes al ambiente laboral de una empresa de producción de Barranquilla pertenecientes a cuatro áreas fundamentales.

La tesis consta de tres partes importantes. La primera parte hace referencia a los antecedentes del problema de la investigación y la construcción del marco teórico. En la segunda parte se encuentran los objetivos, metodología, justificación de la investigación. En la tercera parte se encuentran las conclusiones y sus respectivos anexos.

El tipo de investigación es de tipo mixto (cuantitativo y cualitativo) con metodología descriptiva, ya que se propone describir un fenómeno, identificando los factores de riesgo agrupados en cuatro áreas fundamentales; contenido de la tarea, relaciones humanas, organización del tiempo de trabajo y gestión de personal.

Para la realización de la investigación se utilizó una encuesta estructurada compuesta por 46 preguntas cerradas con cuatro alternativas de respuesta, diseñada por Nancy Piedad Bacón (1993).

De este modo realizaron un muestreo aleatorio simple, conformado por cuatro estratos correspondientes a los cargos administrativos (2), mandos medios y asistentes de departamentos (4), personal de oficina y auxiliares (7), producción u operarios (63). Dentro de los resultados se encuentra que los factores de riesgo estudiados que aumentan la peligrosidad de manera moderada son la formada por los factores de organización del tiempo de trabajo y gestión de personal, ambas con una prevalencia del 67% de la población. En estas áreas están presentes factores de riesgo como la rapidez de ejecución, la cual es producto de una sobre carga, influye también la presión de los jefes. La población trabajadora de esta investigación presentó una alta prevalencia de los factores de riesgos psicosociales 78% con un nivel medio o

moderado de peligrosidad a nivel global, lo cual exige una intervención inmediata para establecer mecanismos de control y seguimiento de los mismos evitando un mayor deterioro de las condiciones psicosociales.

Los investigadores concluyeron que hay en la empresa, objeto de estudio, áreas críticas que ameritan una intervención a corto plazo, con la implementación de programas de control de los factores de riesgos psicosociales dentro del plan de salud ocupacional. En el área de la organización del tiempo se necesitan establecer medidas de control como la reglamentación de las pausas en el trabajo, mirar la complejidad y cantidad de actividades que deben realizar los trabajadores y el tiempo de realizarlas para controlar el ritmo de trabajo. En el área de gestión de personal se deben incrementar notoriamente los programas de bienestar dirigidos al personal y a su familia, en aspectos como el de vivienda, educación y recreación.

**LS**

<b>COLOMBIA</b>	<b>UNIVERSIDAD DE LA SABANA</b>	<b>RAE 013</b>
-----------------	---------------------------------	----------------

**TÍTULO:** INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL COMPORTAMIENTO COOPERATIVO-COMPETITIVO, DESPUÉS DE ESTABLECER UNA ESTRATEGIA DE CAMBIO.

**AUTOR:** ALVAREZ Y, Juanita, SALAZAR M, Helena.

**PUBLICACIÓN:** Chía, Sin publicar, 2000, 171 páginas, 12 anexos

**UNIDAD PATROCINANTE:** Universidad de la Sabana, Facultad de psicología.

**PALABRAS CLAVES:** Clima Organizacional- comportamiento cooperativo-competitivo- estrategia de cambio.

### **DESCRIPCIÓN**

La investigación consistió en buscar la influencia del clima organizacional en el comportamiento cooperativo-competitivo.

### **RESUMEN**

El objetivo de la investigación fue buscar la influencia del clima organizacional en el comportamiento cooperativo-competitivo.

La muestra tomada fueron hombres y mujeres de 21 a 51 años de clase social media-baja y media-alta, pertenecientes al establecimiento de Sanidad CATAM. La investigación se desarrolló dentro de un tipo mixto (cuantitativo y cualitativo) de estudio descriptivo. Se utilizaron como instrumentos VISION 360°, el cual mide clima organizacional y un cuestionario de comportamiento cooperativo-competitivo, creado por las autoras de la investigación.

La investigación se desarrolló en tres grandes fases que se clasifican de la siguiente forma; la primera fase hace referencia a la contextualización de la investigación, la segunda a la presentación del proyecto y la tercera y última fase al desarrollo de la propuesta.

Entre los hallazgos encontraron que existe relación entre las variables clima organizacional y comportamiento cooperativo-competitivo. La relación presente entre clima y competencia plantea que estas dos variables son inversamente proporcionales lo que quiere decir que a medida que aumenta el clima organizacional, el comportamiento competitivo disminuye o viceversa. Por otro lado la relación existente entre clima organizacional y comportamiento cooperativo es, a mayor clima Organizacional, mayor comportamiento cooperativo o a menor clima Organizacional, menor comportamiento cooperativo. Por último la relación presente entre cooperación y competencia puede darse de la siguiente manera: a medida que la cooperación aumenta, la competencia aumenta, o viceversa; a medida que la cooperación aumenta, la competencia disminuye, o viceversa. Se concluyó que el cambio del clima organizacional es posible, cuando se intervienen los puntos críticos del anterior. Igualmente, se puede recalcar que para que un cambio sea posible, se debe contar y disponer del potencial humano, creyendo en lo que son y en lo que desean ser a través

de un cambio positivo que posibilite su desarrollo personal y a su vez el de la organización.

**L.S.**

<b>COLOMBIA</b>	<b>UNIVERSIDAD DE LA SABANA</b>	<b>RAE 014</b>
-----------------	---------------------------------	----------------

**TÍTULO:** ESTRUCTURACIÓN DE UN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE COMPETENCIAS PARA LOS EQUIPOS QUE CONFORMAN UNA ORGANIZACIÓN DE UN SECTOR PETROLERO COLOMBIANO.

**AUTOR:** PARDO B, Sandra; RODRIGUEZ G, Carolina.

**PUBLICACIÓN:** Chía, Sin Publicar, Febrero de 2000, 121 páginas, 6 anexos.

**UNIDAD PATROCINANTE:** Universidad de la Sabana, Facultad de Psicología.

**PALABRAS CLAVES:** Instrumento de medición de competencias- trabajo en equipo- direccionamiento estratégico- sector petrolero colombiano- liderazgo participativo- responsabilidad compartida- comunicación.

**DESCRIPCIÓN**

Se realizó una estructuración de un instrumento de medición de competencias para los equipos que conforman una organización de un sector petrolero Colombiano.

**RESUMEN**

Este proyecto se desarrolló con el objetivo de estructurar un instrumento que mida las competencias de los equipos de trabajo que conforman la estructura organizacional de una compañía del sector petrolero. La investigación fue de tipo psicométrico con metodología descriptiva.

Se trabajó en una organización basada en equipos de trabajos, cuya estructura está conformada por 23 equipos que trabajan en las diferentes áreas relacionadas con la exploración y explotación del petróleo.

El proyecto se dividió en dos etapas principales: la primera etapa comprendió la estructuración del instrumento, la cual incluyó básicamente la elaboración de un banco de elementos; la revisión detallada de cada uno de estos parte de un panel de expertos; la obtención del instrumento y su aplicación piloto. La versión final del instrumento posee 52 ítems, los cuales contienen los comportamientos más representativos para cada una de las nueve competencias establecidas. La segunda etapa comprendió la aplicación de la versión final del instrumento para lo cual se empleó la evaluación de 360 grados. Los resultados arrojados en la aplicación piloto y los resultados obtenidos con la aplicación de la versión final del instrumento a la muestra representativa que fue seleccionada al azar, con la aplicación piloto permitió identificar los aspectos tenidos en cuenta para el mejoramiento del instrumento, y con la aplicación final, se pudo establecer el perfil de competencias de los equipos evaluados. Además de obtener un perfil de competencias para equipos, se concluyó que el compromiso gerencial y la actitud facilitadora de la organización son factores esenciales para el fortalecimiento de las competencias de su recurso humano y para el éxito de la gestión por competencias.

L.S.

<b>COLOMBIA</b>	<b>UNIVERSIDAD DE LA SABANA</b>	<b>RAE 015</b>
-----------------	---------------------------------	----------------

**TÍTULO:** EVALUACIÓN DEL ESTRÉS LABORAL EN UNA ENTIDAD ESTATAL DEDICADA A LA FORMACIÓN PROFESIONAL.

**AUTOR:** RUBIO M, Mónica Beatriz.

**PUBLICACIÓN:** Chía, sin publicar, 9 de febrero del 2000, 148 paginas, 3 anexos.

**UNIDAD PATROCINANTE:** Universidad de la Sabana, Facultad de Psicología.

**PALABRAS CLAVES:** Evaluación- Estrés laboral- entidad estatal- Formación profesional- riesgos psicosociales- trabajo- vida personal- dinámica organizacional.

### **DESCRIPCIÓN**

La investigación consistió en identificar, caracterizar, y recomendar intervención en los factores psicosociales que actúan como generadores de estrés y su incidencia en el desempeño laboral, la satisfacción y el clima organizacional.

### **RESUMEN**

El objetivo de la investigación fue identificar, caracterizar, y recomendar intervención en los factores psicosociales que actúan como generadores de estrés y su incidencia en el desempeño laboral, la satisfacción y el clima organizacional, en una entidad del estado dedicada a la formación profesional de la ciudad de Bogotá.

La muestra estuvo conformada por 100 funcionarios del servicio Nacional de Aprendizaje SENA, 58 fueron instructores y 42 funcionarios administrativos, 37 mujeres y 63 hombres, los que en su totalidad presentan una antigüedad promedio superior a los 10 años. Se utilizó como instrumento la Escala de Apreciación del Estrés (Escala de Evaluación general y Escala de evaluación sociolaboral). El tipo de investigación fue cuantitativo con metodología descriptiva.

Entre los resultados encontrados se identificaron como los principales factores psicosociales generadores de estrés laboral: situación del país, problemas económicos, bajo salario, deudas, relaciones familiares, personales, futuro de los hijos, pocas probabilidades de ascenso, etc. que presentan los sujetos de la investigación en los que se describen porcentualmente aquellos que tienen una incidencia directa en el clima como determinantes y que deben ser intervenidos en la medida de su intensidad a fin de que puedan controlarse y disminuirse. Se encuentra que los niveles de estrés están siempre presentes como una dinámica psicológica y social que hace que los resultados en el desempeño, a nivel de satisfacción y clima, se vean afectados. Los indicadores hallados hacen recomendable empezar a tomar medidas preventivas como: Diseñar actividades reductoras de factores estresantes, talleres para el control y reducción del estrés, programas de conocimiento de estrategias de afrontamiento de situaciones problemáticas, implementar actividades al aire libre, trabajar en los grupos de encuentro a los diferentes niveles laborales, proporcionar apoyo social a los compañeros, implementar trabajos más directos y secuenciados con las cajas de

compensación, las EPS y las IPS, democratización de las comunicaciones, desarrollo de canales de comunicación, apertura a los organismos gremiales, internos y externos, incorporar programas de revisión médica de medicina laboral.

**L.S.**

<b>COLOMBIA</b>	<b>UNIVERSIDAD DE LA SABANA</b>	<b>RAE 016</b>
-----------------	---------------------------------	----------------

**TÍTULO:** INVESTIGACIÓN DE LA PERCEPCIÓN ACTUAL DE LA IMAGEN CORPORATIVA DE LA UNIVERSIDAD DE LA SABANA.

**AUTOR:** CASTRO V, Andrés; DEL VALLE, Diana, MANZABEL O, Felipe; ROJAS S, Sonia; SAENZ D, Indira.

**PUBLICACIÓN:** Chía, Sin publicar, 2000, 197 páginas, 3 anexos.

**UNIDAD PATROCINANTE:** Universidad de la Sabana, Facultad de psicología.

**PALABRAS CLAVES:** Universidad- PEI- Currículo- Marketing- Imagen Corporativa- planeación estratégica- percepción- memoria- atención- aprendizaje- actitud.

### **DESCRIPCIÓN**

La tesis se realizó con el fin de diagnosticar y analizar la imagen corporativa de la Universidad de la Sabana.

### **RESUMEN**

El objetivo de la investigación fue diagnosticar y analizar en forma cuantitativa y cualitativa la imagen corporativa de la Universidad de la Sabana, teniendo en cuenta la posición de la Universidad frente a otras universidades preponderando sus fortalezas y debilidades y los elementos gráficos con que es identificada. Los participantes estuvieron conformados por 527 personas de ambos sexos, en edades comprendidas entre los 16 y los 65 años, residentes en Santa fe de Bogotá o en las poblaciones circundantes a la Universidad.

La investigación consta de 5 fases importantes: La primera hace referencia a la revisión bibliográfica, la segunda a la delimitación de la población, la tercera al diseño del instrumento, la cuarta al entrenamiento de la aplicación y la quinta al análisis de los resultados.

Aplicaron un cuestionario de 42 preguntas distribuidas en 6 categorías; conocimiento general, posicionamiento de las Universidades, bloque de experiencias, desempeño con otras universidades. También se realizó una calificación de las 4 universidades con relación a los atributos de formación de valores, investigación, nivel académico, proyección laboral y tecnología. Entre los resultados se encuentra que la universidad de la Sabana no tiene un alto índice de Top of mind, aunque obtiene niveles de conocimiento significativos respecto a las universidades de más prestigio y trayectoria de santa fe Bogotá. Los programas de medicina, derecho, administración, psicología y comunicación social tienen un alto índice de conocimiento, mientras que las facultades restantes al igual que los programas de postgrado, los departamentos y servicios de la universidad son desconocidos. En una asociación espontánea de la Universidad se encuentran como fortalezas las instalaciones, la buena calidad, y la formación integral, contrarrestando con elementos de imagen negativos asociados con el nivel académico, los costos de la universidad, la falta de investigación, y la falta de

competitividad. A nivel de imagen la institución no cuenta con una clara definición, resaltando la carente concepción y reconocimiento del escudo y la falta de un color o elemento gráfico distintivo. Se puede concluir que estos resultados muestran un diagnóstico de la actual imagen corporativa de la Universidad, para la elaboración y diseño de estrategias que busquen solidificar su posición a la espera de mejorar sus condiciones frente al mercado; para alcanzar la más alta ubicación en el esquema estratégico.

**L.S.**

<b>COLOMBIA</b>	<b>UNIVERSIDAD DE LA SABANA</b>	<b>RAE 017</b>
-----------------	---------------------------------	----------------

**TÍTULO:** IDENTIFICACIÓN DEL ESTILO ADMINISTRATIVO DE DOS EMPRESAS COLOMBIANAS Y SU RELACIÓN CON EL CRECIMIENTO PSICOLÓGICO DE LOS EMPLEADOS.

**AUTOR:** DAVILA, Zulima; NIETO G, Clara Isabel.

**PUBLICACIÓN:** Chía, Sin publicar, Universidad de la Sabana, 2000, 227 páginas, 6 anexos.

**UNIDAD PATROCINANTE:** Universidad de la Sabana-Facultad de Psicología.

**PALABRAS CLAVES:** Estilo administrativo- Psicología Organizacional- teorías administrativas- Estilos de dirección- liderazgo- comunicación- crecimiento psicológico- motivación- escala de necesidades- autorrealización.

### **DESCRIPCIÓN**

La investigación consistió en la Identificación del estilo administrativo de dos empresas colombianas y su relación con el crecimiento psicológico de los empleados.

### **RESUMEN**

El objetivo de la investigación fue determinar el estilo administrativo de dos empresas colombianas y su relación con el crecimiento psicológico de los empleados. La población la constituyen dos empresas colombianas; (F.B.I (Fábrica internacional de Blindaje) y el Ministerio de Transporte). Como instrumentos utilizaron la prueba de crecimiento psicológico y una encuesta para identificar el estilo administrativo. El tipo de investigación utilizado fue Mixto (cuantitativo y cualitativo) con metodología descriptiva.

El procedimiento de la investigación se llevó a cabo en 7 etapas. La primera fue la selección de las empresas donde se llevó a cabo la investigación, En la segunda se definieron los factores que determinarían el estilo administrativo, en la tercera se validó la encuesta con la revisión de jueces. En La cuarta etapa se hizo la selección de la muestra, en la quinta etapa se aplicó el cuestionario y el inventario que mide el crecimiento psicológico, en la sexta etapa se tabularon y analizaron los resultados y en la séptima y última etapa se realizaron las debidas correlaciones y conclusiones.

Los resultados de la prueba de crecimiento psicológico muestran que los trabajadores de una y otra empresa tienen características con tendencia hacia el crecimiento psicológico, sin embargo los del F.B.I (Fábrica Internacional de Blindajes) muestran puntajes más altos que los del Ministerio de transporte. Por lo tanto se puede afirmar que las diferencias generadas en los puntajes de crecimiento psicológico están relacionadas con el estilo administrativo utilizado en cada una de las empresas, si se tiene en cuenta que en el ministerio de Transporte existen marcadas características del estilo de administración burocrático dado su Tamaño y complejidad. En la F.B. I se encontró que la comunicación permite un conocimiento amplio por parte

de los empleados de la empresa, lo que les permite un mayor acceso a la participación, solución de problemas y toma de decisiones, generando en ellos no sólo un compromiso con la empresa, sino también la capacidad de involucrar dimensiones tales como manejo del fracaso y de la incertidumbre, Flexibilidad, apertura al cambio.

Se sugiere en próximos estudios determinar mediante estadígrafos y coeficientes de correlación si estas diferencias logran ser lo suficientemente significativas y conocer entonces el peso que tienen los factores de comunicación e incentivos en la incidencia del estilo de administración sobre el crecimiento psicológico.

**L.S.**

<b>COLOMBIA</b>	<b>UNIVERSIDAD DE LA SABANA</b>	<b>RAE 018</b>
-----------------	---------------------------------	----------------

**TÍTULO:** ANÁLISIS DESCRIPTIVO DEL ROL Y DEL CAMPO DE ACCIÓN DE LOS PSICÓLOGOS EN LOS BANCOS GRANDES DEL SECTOR FINANCIERO DE LA CIUDAD DE BOGOTÁ D.C.

**AUTOR:** ANGEL L, Inés Elvira.

**PUBLICACIÓN:** Chía, sin publicar, Universidad de la Sabana, 2000, 244 páginas, 2 anexos.

**UNIDAD PATROCINANTE:** Universidad de la Sabana, Facultad de Psicología.

**PALABRAS CLAVES:** Rol- Trabajo- Psicología Industrial- Campo de acción- psicología aplicada.

### **DESCRIPCIÓN**

El estudio de la investigación abarcó el análisis del rol y del campo de Acción de los psicólogos en los Bancos Grandes del Sector Financiero de la Ciudad de Bogotá D.C

### **RESUMEN**

La investigación tuvo como objetivo describir el rol y el campo de acción en el cual se están desarrollando los psicólogos dentro de las grandes organizaciones bancarias de la ciudad de Bogotá.

El tipo de investigación utilizado en el estudio fue de tipo cuantitativo con metodología descriptiva-transeccional ya que se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único, cuyo propósito es el de describir situaciones y eventos, cómo son y cómo se manifiestan evaluando diferentes aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno. La muestra la conformaron psicólogos correspondientes a los grandes Bancos de la Ciudad de Bogotá, según la clasificación de la Cámara de comercio. en esta investigación el instrumento no se especifica.

Como resultados encontraron que en más del 50%, es decir, en la mayoría de los bancos del sector financiero, existen profesionales de la psicología que pertenecen al área de Recursos Humanos, específicamente en la parte de selección de personal. 50% ocupan cargos directivos y el otro 50% cargos de profesional-analista. Dentro de las funciones realizadas por los psicólogos se encuentran actividades como proceso de selección, evaluación del desempeño, procesos de contratación y vinculación, elaboración de formatos e instrumentos relacionados con el área a la que pertenecen, coordinación de logística para llevar a cabo los programas de capacitación para empleados, programas de liderazgo, investigación de perfiles, pruebas, atención de casos clínicos, promoción de carreras, programas de formación y desarrollo, motivación, desensibilización, resistencia al cambio. Dentro de la labor de tipo investigativo por parte de los psicólogos en el área organizacional se encuentra que el 75% no ha realizado tareas de tipo investigativo y el 25% si ha realizado labores investigativas.

los investigadores concluyeron que el psicólogo ejerce en un ámbito coherente con las definiciones de psicología industrial, sin embargo su campo de acción es muy reducido. Se encuentra que los psicólogos deben trabajar temas como motivación, comunicación y liderazgo. Existe una manifestación clara expresada por los mismos profesionales acerca de la necesidad de cambiar la propia imagen que tienen ellos de sí mismos como profesionales de la psicología aplicada en las organizaciones. Se deben realizar actividades de tipo investigativas que permitan al profesional ampliar su campo de acción y conocimientos, ya que reconocen que profesionales de ingeniería industrial, derecho administración de empresas tienen fortalezas claras por sus respectivas profesiones las cuales son herramientas muy poderosas para ocupar cargos de mayor nivel dentro de la jerarquía de la organización con respecto a los ocupados por ellos. Finalmente concluyeron que la formación y preparación de los futuros profesionales de la psicología deben ser cada vez más estructuradas y desde una perspectiva que enfrente y prepare al estudiante al mundo real para así estar más preparados al mundo laboral.

**L.S.**

COLOMBIA	UNIVERSIDAD DE LA SABANA	RAE 019
<b>TÍTULO:</b>	LA EMPRESA FAMILIAR DEL SECTOR INDUSTRIAL EN BOGOTÁ Y SUS ELEMENTOS COMUNES EN LA PRIMERA Y SEGUNDA GENERACIÓN.	
<b>AUTOR:</b>	PIMIENTA, Viviana; CALZADA, Paola.	
<b>PUBLICACIÓN:</b>	Chía, sin publicar, Universidad de la Sabana, 2001, 87 páginas, 3 anexos	
<b>UNIDAD PATROCINANTE:</b>	Universidad de la Sabana, Facultad de psicología.	
<b>PALABRAS CLAVES:</b>	Empresa Familiar- Sector Industrial- nueva tecnología- responsabilidad social- sistema- poder de empresa familia- tránsito generacional- etapas de crecimiento- cooperación.	

### DESCRIPCIÓN

Trabajo de grado que proporciona un estudio de empresas familiares del sector industrial y los elementos comunes existentes en el paso generacional entre la primera y segunda generación.

### RESUMEN

El objetivo de la investigación consistió en la descripción del proceso de empresas familiares de Bogotá determinando los elementos comunes en la primera y segunda generación. El tipo de investigación fue mixto (cuantitativo y cualitativo) con metodología descriptiva-exploratoria, para lo cual se tomaron 50 diferentes empresas del sector industrial.

Se diseñó un instrumento que trabajó 5 categorías; manejo de la autoridad, toma de decisiones, relaciones interpersonales, cooperación y canales de comunicación que permitieron determinar comportamiento en las diferentes empresas y personas encuestadas.

El estudio comprendió 6 fases, la primera se denomina *Formulación del Problema*, plantea la pregunta de investigación. *Marco Teórico*, hace una recopilación bibliográfica de la investigación. *Diseño*, plantea el tipo de investigación que fundamenta el proceso ejecutado. *Instrumento*, corresponde a la elaboración de una encuesta para determinar los comportamientos de las empresas y personas. *Aplicación del Instrumento*, determina la aplicación de la encuesta. *Resultados y Análisis*, establece los resultados obtenidos al diligenciar el instrumento e interpretación de la información recolectada.

Los resultados evidenciaron que el buen desarrollo de las empresas familiares en el sector industrial depende del uso de estrategias de progreso como manejo de autoridad, toma de decisiones, relaciones interpersonales, cooperación y canales de comunicación.

A través de una encuesta 50 empresas y familiares de dueños en primer grado de consanguinidad entre los 20 y 64 años determinaron que la categoría de manejo de

autoridad con un 69% demostró que hay mayor inclinación por la postura de que sea el fundador, dueño, padre o abuelo quien maneje la empresa; la contraposición se vio reflejada en un 31%. En toma de decisiones un 74.5% estuvo de acuerdo en que es quien maneja la compañía, el que posee la coherencia y serenidad que la empresa necesita. La contraposición se situó en un 25.5%. Un 72% se muestra de acuerdo o totalmente de acuerdo ante el adecuado manejo de relaciones interpersonales, dado que proporciona una situación cómoda para los funcionarios y permite el manejo de conflictos. El 28% no estuvo de acuerdo. El 69% de las personas encuestadas en cooperación refiere que la administración es más sencilla, dado que el ambiente permite que se genere solidaridad entre los funcionarios asemejándose a una familia. Los canales de comunicación son relevantes para un 67% de personas demostrando un nivel de asertividad adecuado frente al funcionamiento de la empresa. El 33% estuvo en desacuerdo. Finalmente concluyeron que a través del tiempo de duración de una empresa familiar y el paso generacional se producen cambios que debilitan o fortalecen el proceso de continuidad de una empresa. La búsqueda de estrategias de progreso permitirá facilitar la expansión de la empresa. El paso generacional debe incluir a los integrantes como símbolos de perduración y de éxito demostrando el progreso de la compañía y siguiendo la gestión del fundador. Es importante continuar con el proceso al interior de las empresas incentivando la asertividad en el modo administrativo para mantenerlas por varias generaciones.

**L.S.**

<b>COLOMBIA</b>	<b>UNIVERSIDAD DE LA SABANA</b>	<b>RAE 020</b>
-----------------	---------------------------------	----------------

**TÍTULO:** TESTS PSICOLÓGICOS APTITUDINALES DE USO MÁS FRECUENTE EN ENTIDADES DEL SECTOR FINANCIERO EN BOGOTÁ.

**AUTOR:** HIDROBO R, Catherine.

**PUBLICACIÓN:** Chía, Sin publicar, Universidad de la Sabana, 2001, 152 páginas, 4 anexos.

**UNIDAD PATROCINANTE:** Universidad de la Sabana, Facultad de psicología.

**PALABRAS CLAVES:** Tests psicológicos aptitudinales- sector financiero-.

### **DESCRIPCIÓN**

Trabajo de grado que identifica los tipos de Tests psicológicos aptitudinales que son utilizados con mayor frecuencia en las entidades del sector financiero de Bogotá.

### **RESUMEN**

Trabajo de grado que se centra en la identificación de tests aptitudinales de uso más frecuente en entidades del sector financiero. El trabajo comprende 6 partes esenciales, la primera denominada Marco Conceptual, determina una reseña bibliográfica como sustento teórico a la investigación. Problema, establece la pregunta de investigación planteada por la autora y los objetivos general y específicos. Método, describe participantes, instrumentos, y procedimiento correspondientes a la investigación. Resultados, proporciona un análisis de la recolección de datos mediante la aplicación del instrumento. Discusión, se realiza la interpretación y conclusiones que determinan el proceso ejecutado a través de la investigación.

El tipo de investigación utilizado fue cuantitativo con metodología no experimental transeccional descriptivo, para lo cual se tomaron 22 Bancos y 3 Corporaciones que funcionan en Bogotá. Como instrumento manejaron un cuestionario tipo encuesta que contempla variable en doce ítems.

Los resultados evidenciaron que las pruebas de uso más frecuente en el proceso de selección de las empresas del sector financiero en Bogotá corresponden a ABI, GCT, BTA, y SET que evalúan principalmente tareas administrativas y trabajo informático, del mismo modo un 19% determina que en pruebas generales son más frecuentes las de personalidad. Sin embargo a través de la aplicación del instrumento también se hace presente que el 33% da importancia sobre aptitudes en relación con factores personales; las aptitudes son evaluadas durante las entrevistas; el 22% muestra que las pruebas psicológicas aplicadas pertenecen a las exigencias del cargo, en un 33% las pruebas aptitudinales son terminantes en el proceso de selección, y sobre el conocimiento de pruebas, de 11 de ellas, los entrevistados reconocieron 4 o 5.

los investigadores concluyen que hay mayor creación de nuevas pruebas aptitudinales como medios de evaluación según necesidades de la población del país. La no aplicación de pruebas aptitudinales se encuentra propiciada porque se realiza el proceso de selección a través de empresas temporales, outsourcing y se observa que

es mas relevante el uso de la entrevista. El 32% de las entidades lo percibe de esta manera. Las pruebas aptitudinales con mayor frecuencia de uso son ABI, GCT, BTA Y SET, las cuales evalúan principalmente trabajo informático.

**L.S.**

<b>COLOMBIA</b>	<b>UNIVERSIDAD DE LA SABANA</b>	<b>RAE 021</b>
-----------------	---------------------------------	----------------

**TÍTULO:** IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LAS CONDUCTAS COMUNES A LA LEALTAD DE MARCA EN LA COMPRA DE ACEITE DE COCINA EN UNA POBLACIÓN REPRESENTATIVA DE MUJERES DE LA LOCALIDAD DE CHAPINERO EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ, D.C.

**AUTOR:** GIRALDO V, Margarita; GOMEZ L, Olga.

**PUBLICACIÓN:** Chía, Universidad de la Sabana, 2001, 120 paginas, 34 anexos.

**UNIDAD PATROCINANTE:** Universidad de la Sabana, Facultad de Psicología.

**PALABRAS CLAVES:** Conductas comunes- lealtad de marca- compra de aceite- localidad de chapinero- marketing.

### **DESCRIPCIÓN**

Trabajo de grado para obtener el título de psicóloga. El cual tiene como propósito determinar la conducta de mujeres amas de casa, pertenecientes a la localidad de Chapinero frente a la lealtad de marca, a través de la compra de aceite de cocina (Premier, Girasol, Gourmet, Oleosoya, Oleocali).

### **RESUMEN**

El objetivo de la investigación fue la identificación y el análisis de las conductas comunes a la “lealtad de marca” en la compra de aceite de cocina en mujeres de 20 a 50 años de edad pertenecientes a la localidad de Chapinero; a quienes les fue aplicada una encuesta (como instrumento de recolección de información sobre la conducta del consumidor) para determinar factores psicográficos y demográficos. El tipo de investigación fue cuantitativo con metodología descriptiva.

El análisis de resultados se realizó sobre el instrumento aplicado, una encuesta “instrumento de recolección de información sobre la conducta del consumidor” para determinar factores psicográficos y demográficos para recolectar información acerca de la conducta del consumidor. Se evidenció que todas las amas de casa consumen aceite y deciden que marca comprar; dentro de las marcas que más se conocen y escogen como primera opción están Premier con 29.5%.Girasol con 26.7% y Gourmet con 16.25% como segunda opción están premier con 31.4%, Girasol con 21.9% y Gourmet 17.1%. Reconocimiento a través de tarjetas como primera opción Premier 32.4%, Girasol 26.7% y Gourmet con 15.3% según consumo: marca Top of mind Premier con 38.1%, Girasol 25.05% y Gourmet con 21.9%. Marcas escogidas espontáneamente: Premier 28.6%, Girasol 21.0%, Oleosoya 19.0%. Ventajas: bajo colesterol, calidad, saludable y fritura adecuada. Desventajas: empaque inadecuado 46.7%, grasoso 16.7%, colesterol y malo para la salud 13.3%. Regularidad de compra: cada mes 61.0%, cada 15 días 17.1%, cada dos meses 14.4%. Tamaño: mediano 54.3%, grande 28.6%. Comparación de atributos: Girasol: olor 4.68%, sabor 4.8%, color 4.96%, sabor 4.83%, olor 4.78%. Oleosoya: sabor, imagen, facilidad de

búsqueda; Oleocali: rendimiento, precio, prestigio de marca, cambio ninguno 38.1%, precio 19.1%, presentación 18.1%.

Se puede concluir que el consumidor compra un conjunto de atributos generadores de satisfacciones y participa activamente en la producción de las mismas. El consumidor debe conocer las posibilidades existentes para resolver el problema a sus necesidades.

**L.S.**

<b>COLOMBIA</b>	<b>UNIVERSIDAD DE LA SABANA</b>	<b>RAE 022</b>
-----------------	---------------------------------	----------------

<b>TÍTULO:</b>	RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL, LA SATISFACCIÓN LABORAL Y LA SATISFACCIÓN DEL CLIENTE FRENTE AL SERVICIO EN UNA EMPRESA DE TRANSPORTE DE ENCOMIENDAS EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ.
<b>AUTOR:</b>	PORTELA P, Diana; RAMIREZ D, Erika; RAMOS M, Martha.
<b>PUBLICACIÓN:</b>	Chía, sin publicar, 2001, 13 de páginas, 9 anexos.
<b>UNIDAD PATROCINANTE:</b>	Universidad de la Sabana, Facultad de Psicología.
<b>PALABRAS CLAVES:</b>	Clima organizacional- satisfacción laboral- satisfacción al cliente.

### **DESCRIPCIÓN**

La investigación consistió en buscar la relación entre el clima organizacional, la satisfacción laboral y la satisfacción del cliente frente al servicio en la cooperativa Velotax en Bogotá.

### **RESUMEN**

El objetivo de la investigación fue determinar si existe la relación entre el clima organizacional, la satisfacción laboral y la satisfacción del cliente frente al servicio en la cooperativa de transporte Velotax Encomiendas-Bogotá. El tipo de investigación utilizado fue cuantitativo con metodología transeccional descriptivo-Correlacional. La muestra estuvo conformada por 70 empleados para clima y satisfacción laboral y con 92 clientes (cuenta corriente) para satisfacción del cliente. Se utilizó el instrumento Visión 360 para medir clima y 2 encuestas para determinar la satisfacción laboral y la satisfacción del cliente.

Relacionando los resultados de clima organizacional y satisfacción laboral de la Cooperativa Velotax, se halló una correlación de pearson de 0.801, lo cual indica que la relación entre estas variables es positiva moderada, es decir que al aumentar la percepción que tienen los empleados de su ambiente de trabajo, aumenta la satisfacción laboral. La correlación entre las variables de clima organizacional y satisfacción del cliente fue de -0.241, es decir que la correlación es negativa, al disminuir la percepción del ambiente de trabajo, la satisfacción del cliente aumenta. La correlación entre satisfacción laboral y satisfacción del cliente fue de -0.145, es decir que la correlación es negativa débil, lo que indica que al disminuir la satisfacción laboral, aumenta la satisfacción del cliente. El coeficiente de determinación encontrado en el análisis de regresión entre estas tres variables fue de 6.5%, y un F calculado de 2.311, es decir que el modelo de regresión es no significativo y por lo tanto, este método que se empleo en la investigación no fue el más indicado.

Los investigadores concluyeron que de acuerdo a los resultados obtenidos los trabajadores de la cooperativa de transporte Velotax-Encomiendas, percibieron el

ambiente interno de la organización como débil en la mayoría de las facetas. Se puede decir que en la empresa los empleados manifestaron poca satisfacción frente a la labor que desempeñan, la cual se deriva de las reducidas condiciones de trabajo. La relación entre clima organizacional y satisfacción laboral es positiva, es decir que al aumentar la percepción que tiene los empleados de su ambiente de trabajo, aumenta la satisfacción laboral. Este resultado permitió corroborar acerca de que la satisfacción del empleado se origina en las percepciones que tiene este de su realidad laboral y por lo tanto dicha satisfacción es determinada por el clima organizacional. Existe relación entre clima y satisfacción laboral. En esta investigación el clima organizacional no afecta la satisfacción de los clientes. Entre las variables satisfacción laboral y satisfacción al cliente, la correlación es negativa, al disminuir la satisfacción laboral, aumenta la satisfacción al cliente

**L.S.**

COLOMBIA	UNIVERSIDAD DE LA SABANA	RAE 023
<b>TÍTULO:</b>	ESTADO DEL ARTE CULTURA ORGANIZACIONAL- SIMBÓLICO INTERPRETATIVO	
<b>AUTOR:</b>	VARGAS G, Mariana; VELEZ O, Ana; VILLEGAS A, Ximena; VILLEGAS E, Olga Elena.	
<b>PUBLICACIÓN:</b>	Chía, Sin publicar, 2001, 181 páginas, 3 anexos.	
<b>UNIDAD PATROCINANTE:</b>	Universidad de la Sabana, Facultad de psicología.	
<b>PALABRAS CLAVES:</b>	Cultura organizacional- Teoría simbólica interpretativa- Modernidad- interacción socia-, lenguaje- cultura- sistema socio cultura- cultura organizacional- sociedad- psicología cultura- valores- constructivismo- diversidad cultural- símbolos- construcción social.	

### DESCRIPCIÓN

Se elaboró un estado del arte para determinar el alcance y los avances de los estudios sobre cultura organizacional desde la perspectiva simbólica interpretativa, a través de la revisión teórica de diferentes estudios que se han realizado sobre el tema.

### RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar el alcance y los avances de las investigaciones sobre cultura organizacional desde la perspectiva simbólica interpretativa, mediante la revisión teórica de los diferentes estudios realizados sobre el tema. El tipo de investigación utilizado adoptó la metodología de estado del arte, el cual incluyó la revisión y recopilación de información acerca del tema de estudio. Como punto de partida de esta investigación se realizó una revisión teórica desde diferentes disciplinas implicadas, al igual que una revisión histórica desde la Modernidad, teniendo en cuenta los cambios que surgieron y que dieron origen al enfoque simbólico interpretativo. Posteriormente se revisó el concepto de cultura organizacional bajo la mirada de diversos autores que trabajan este enfoque, profundizando en los planteamientos de Clifford Geertz. A partir de la revisión teórica, se inició la construcción del estado del arte el cual se dividió en capítulos, así el primer capítulo comprende de lo moderno a lo simbólico interpretativo, el segundo capítulo la cultura vista como una construcción de símbolos, el tercer capítulo es el encuentro con los trabajos de grado realizados en Bogotá. El Cuarto capítulo comprende la revisión de las investigaciones realizadas a nivel Nacional e Internacional y por el último el capítulo V la cultura organizacional en el sector floricultor. Para confrontar el estudio documental con la realidad, se uso como estrategia el análisis del discurso y como texto de análisis los relatos de las personas de las entrevistadas. Los resultados obtenidos demostraron que existe poca divulgación del enfoque simbólico interpretativo para el estudio de la cultura organizacional, lo que hizo difícil clarificar los supuestos teóricos que permiten avanzar en la comprensión de relaciones entre el individuo y la organización en el proceso de construcción de la realidad social.

L.S.

<b>COLOMBIA</b>	<b>UNIVERSIDAD DE LA SABANA</b>	<b>RAE 024</b>
-----------------	---------------------------------	----------------

**TÍTULO:** ACTITUD DE LOS GERENTES FRENTE A LAS FUNCIONES QUE DESEMPEÑA EL PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL EN EMPRESAS DE PROVINCIA.

**AUTOR:** IRIARTE, Claudia; SALCEDO, Olma.

**PUBLICACIÓN:** Chía, Sin publicar, Octubre de 2001, 55 páginas, 3 anexos.

**UNIDAD PATROCINANTE:** Universidad de la Sabana, Facultad de Psicología.

**PALABRAS CLAVES:** Actitud- gerentes- psicólogo organizacional- empresas de provincia- satisfacción laboral- involucramiento en el trabajo- compromiso organizacional- estructura- cargos- cultura y valores de la organización- sistemas de dirección- estilos de dirección.

### **DESCRIPCIÓN**

Se realizó un estudio sobre la actitud que tienen los gerentes frente a las funciones del psicólogo en empresas de Neiva y Armenia.

### **RESUMEN**

El objetivo de este trabajo fue realizar un estudio descriptivo de tipo cualitativo sobre la actitud que tienen los gerentes frente a las funciones del psicólogo en empresas de ciudades intermedias como Armenia y Neiva. Se diseñó un cuestionario de actitudes que se aplicó a 20 gerentes de medianas empresas.

Entre los resultados se encontró que el 65% de los gerentes demuestran una actitud muy favorable en lo referente a que el psicólogo estimula las cualidades y habilidades de las personas. 55% están de acuerdo con que el psicólogo es una persona que ofrece igualdad de oportunidades a las personas. 50% tienen la misma actitud con respecto a las funciones del psicólogo que hacen referencia a ser objetivo y dispuesto a cooperar. El 45% tienen una actitud muy favorable respecto a que el psicólogo demuestra confianza en si mismo permanentemente. 35% consideran que tienen habilidades de hablar y escribir. 30% considera que el psicólogo demuestra intuición y creatividad, competencia en lo que hace, y mente abierta para aceptar las diversas situaciones y personas. 25% tienen una actitud muy favorable, con respecto a que el psicólogo reconoce los síntomas de los problemas de las personas. 60% está de acuerdo que éste asume las tareas, proyecto y los termina. 55% opina que el psicólogo ayuda a otros a cumplir con el proyecto empresarial. 45% de ellos está de acuerdo con que el psicólogo es un profesional que ayuda a las personas a ser eficientes. 45% tienen una actitud en cuanto a que el psicólogo utiliza las aplicaciones computacionales para el desarrollo del trabajo. 40% opina que el psicólogo toma la iniciativa en las acciones que debe realizar que mediante su acción se consolidan los derechos de las personas de la organización, se interesa por saber de los servicios de mercado, participa con otras personas en la toma de decisiones y además asume el

liderazgo. Por último el 20% de ellos dice que el psicólogo equilibra las obligaciones y los derechos en su desempeño.

Finalmente determinaron que la actitud de los gerentes es favorable frente a las funciones del psicólogo en la empresa determinado por el compromiso que demuestran los psicólogos en las diferentes funciones que debe ejecutar dentro de su rol profesional.

**L.S.**

<b>COLOMBIA</b>	<b>UNIVERSIDAD DE LA SABANA</b>	<b>RAE 025</b>
-----------------	---------------------------------	----------------

**TÍTULO:** ESTADO DEL ARTE CULTURA ORGANIZACIONAL, POSMODERNISMO.

**AUTOR:** ALEMAN B, Sandra; GARIZABALO A, Lizbeth; PUENTES T, Solange; SANTIS E, Lina.

**PUBLICACIÓN:** Chía, Sin publicar, Universidad de la Sabana, 2001, 162 páginas.

**UNIDAD PATROCINANTE:** Universidad de la Sabana, Facultad de Psicología.

**PALABRAS CLAVES:** Cultura organizacional- postmodernismo- cambio organizacional- concepción de la cultura- construcción.

### **DESCRIPCIÓN**

Estado del arte que expone un estudio a partir de la recolección documental de la perspectiva posmodernista en relación con la cultura organizacional.

### **RESUMEN**

El objetivo de la investigación es realizar un estado del arte sobre la cultura organizacional a partir de la revisión de los documentos que abordan dicho tema desde una perspectiva posmoderna en el estudio de la cultura organizacional. El Trabajo de grado consta de tres partes esenciales; la primera denominada “Contextualización” contiene supuestos del modernismo, de la visión romántica a la modernista, corrientes epistemológicas del postmodernismo, supuestos del Construccinismo Social y origen de los significados: cultura. La segunda consta de una revisión teórica. La tercera presenta la discusión en relación con el proyecto realizado.

Se tomó como población documentos existentes en Colombia, Latinoamérica, Estados Unidos y Europa. La investigación fue de tipo Documental a través de la metodología estado del arte.

Los resultados arrojados por el estudio permitieron determinar que las organizaciones Colombianas aún se rigen por un paradigma moderno, sin embargo la cultura organizacional es múltiple, plural y diversa, y se rige por el Construccinismo social permitiendo de esta manera interpretar su realidad desde múltiples perspectivas.

A partir de la recolección de información, se evidenció que Colombia como país heterogéneo, plural, multicultural e híbrido no lleva un proceso unitario en el establecimiento de paradigmas, y dado que tiene diversidad cultural muestra un entrecruzamiento de tradiciones, especialmente en el ámbito organizacional; por tanto se puede observar que aún existen organizaciones que se guían por paradigmas premodernos, modernos y postmodernos

Se puede concluir que el postmodernismo posee dificultades epistemológicas, sin embargo la cultura organizacional ofrece la posibilidad de observar múltiples fenómenos que ocurren al interior de ella, dado que permite reconocer heterogeneidades y diferencias de manera flexible permitiendo esclarecer conceptos de realidad y lenguaje propios de la organización.

**L.S.**

<b>COLOMBIA</b>	<b>UNIVERSIDAD DE LA SABANA</b>	<b>RAE 026</b>
-----------------	---------------------------------	----------------

**TÍTULO:** ESTADO DEL ARTE CULTURA ORGANIZACIONAL MODERNISMO.

**AUTOR:** CESPEDES V, Ana María; CORTES A, Sandra; LEAÑO B, Cristina; MEJIA, Maria Cristina.

**PUBLICACIÓN:** Chía, sin publicar, 2001, 223 páginas, 16 anexos.

**UNIDAD PATROCINANTE:** Universidad de la Sabana, Facultad de la Psicología.

**PALABRAS CLAVES:** Modernismo, cultura organizacional, estado del arte.

### **DESCRIPCIÓN**

La investigación surge del interés de realizar un estudio sobre las diferentes teorías que giran alrededor de la cultura Organizacional.

### **RESUMEN**

El objetivo de la investigación fue realizar un estado del arte acerca de la cultura organizacional desde una perspectiva Moderna, analizando las características más relevantes del enfoque y comparándolas con la postura de los diferentes autores modernos, de manera que se puedan establecer categorías de comparación y análisis, que permitan identificar el estado actual de la cultura de las organizaciones. La investigación es documental y la metodología es el estado del arte. La investigación consta de 5 partes importantes. La primera parte hace referencia a la contextualización, es decir la revisión de las principales características de la Modernidad y el análisis es la cultura organizacional. La segunda parte de la investigación hace referencia a la clasificación, en la cual se determinó la revisión de 9 autores representantes de la Época Moderna. La tercera parte corresponde a la categorización donde se diseñaron categorías de análisis particulares para la investigación, las cuales dan coherencia al tema de estudio. La cuarta parte al análisis que permitió ver de qué manera el enfoque Moderno ha logrado pernear los postulados de las organizaciones. La última parte comprende un planteamiento crítico frente a los resultados encontrados, con el fin de aportar al tema y enriquecer la información teórica de cultura organizacional.

**L.S.**

<b>COLOMBIA</b>	<b>UNIVERSIDAD DE LA SABANA</b>	<b>RAE 027</b>
-----------------	---------------------------------	----------------

**TÍTULO:** CARACTERÍSTICAS PSICOSOCIALES DEL ENTORNO LABORAL DEL TRABAJADOR VIRTUAL-CASERO.

**AUTOR:** ACOSTA C, Diana; CASTRO P, Paola.

**PUBLICACIÓN:** Chía, Universidad de la Sabana, 2002, 180 páginas, 5 anexos.

**UNIDAD PATROCINANTE:** Universidad de la Sabana, Facultad de psicología.

**PALABRAS CLAVES:** Características psicosociales- entorno laboral-, trabajador virtual casero- familia- relaciones.

### **DESCRIPCIÓN**

Trabajo de grado que identifica variables psicológicas y sociales de personas que trabajan en el hogar a través del uso de las telecomunicaciones, proporcionando características que se evidencian en dicho entorno laboral.

### **RESUMEN**

El objetivo de la investigación fue identificar las variables psicológicas y sociales presentes en el trabajo virtual realizado por la persona en su hogar, con el fin de determinar las características que se dan en ese entorno. La investigación consta de 4 partes. La inicial constituye el marco teórico, la segunda, se refiere al objetivo de la investigación, la tercera representa la metodología utilizada en la investigación y finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones hacia el estudio realizado.

La muestra estuvo comprendida por Individuos de género masculino, casados, por lo menos con un hijo, residentes en Bogotá, desempeñándose como trabajadores virtuales durante mínimo medio tiempo. El tipo de investigación utilizado fue cualitativo con metodología descriptiva.

Se analizaron los resultados obtenidos bajo la interpretación de los campos observados a través del instrumento “entrevista”, características del trabajo virtual casero, características personales, características familiares, ventajas y desventajas.

Los resultados se desarrollaron teniendo en cuenta las características en común a las personas entrevistadas, en donde se logró identificar un perfil que contiene características psicosociales, las cuales son determinadas por el contexto en el cual se encuentran inmersos los trabajadores virtuales caseros. Entre los aspectos más sobresalientes en el entorno del trabajo virtual se encuentran la adaptabilidad, hábitos de trabajo, causas externas, beneficios y manejo del tiempo. Entre las causas externas que motivaron a desempeñarse como trabajador virtual son la recesión económica como la principal causa y la situación del mercado laboral, la cual es reforzada por la mentalidad actual del país. Todo esto significa que el entorno del trabajador virtual casero se origina principalmente por las causas externas, es decir la situación económica del país. Dentro de los resultados se encontró que deben existir

una serie de características personales, familiares y contextuales que permitan al trabajador desempeñarse adecuadamente. Se puede concluir que esta nueva modalidad de trabajo requiere de la aceptación por parte de la familia y de las empresas para su implementación y de las habilidades individuales de los trabajadores virtuales caseros.

**L.S.**

<b>COLOMBIA</b>	<b>UNIVERSIDAD DE LA SABANA</b>	<b>RAE 028</b>
-----------------	---------------------------------	----------------

**TÍTULO:** ESTADO DEL ARTE EN TÉCNICAS DE OBSERVACIÓN SISTEMÁTICA EN PSICOLOGÍA APLICABLES EN LA INVESTIGACIÓN DE LA CONDUCTA DEL CONSUMIDOR.

**AUTOR:** ACOSTA D, Adriana; VARGAS B, Paola.

**PUBLICACIÓN:** Chía, sin publicar, Universidad de la Sabana, 2002, 69 páginas.

**UNIDAD PATROCINANTE:** Universidad de la Sabana, Facultad de Psicología.

**PALABRAS CLAVES:** Estado del arte- técnicas de observación sistemática- conducta del consumidor- conducta- consumidor- observación- aprendizaje- motivación- investigación.

### **DESCRIPCIÓN**

Estado del arte que comprende la revisión de técnicas de investigación de psicología de mercados bajo la observación sistemática, con el fin de analizar la conducta del consumidor.

### **RESUMEN**

El objetivo de la investigación fue revisar las diferentes técnicas de observación sistemáticas desarrolladas desde la psicología con el fin de analizar su aplicación en la investigación de la conducta del consumidor.

Estado del arte que se divide principalmente en 4 partes, la primera se denomina Investigación de mercados, hace una descripción teórica de características, segmentación, factores influyentes, procesos a seguir, fases, instrumentos y técnicas para llevar a cabo el seguimiento de la conducta del consumidor; *Técnica de Observación*, expone la observación como instrumento para la investigación de mercados junto con los elementos básicos que participan en el proceso de observación y los tipos de observación utilizados para diversas investigaciones; *Estructuralismo*, establece la postura de las teorías estructuralista, conductista, psicoanalista, humanista y sistémica frente a la visión que estas corrientes han proporcionado hacia la observación.

El estado del arte permitió establecer 16 ítems que interrelacionan la investigación de la conducta del consumidor y la psicología estableciendo que: La recolección de la información en el estudio de mercados proporciona aspectos claves para el desarrollo productivo de las organizaciones, y por medio del modelo conductista se pueden visualizar conceptos para comprender las decisiones de compra de los consumidores.

El estudio de mercados comprende la percepción de factores culturales como identificadores de valores, formas de socialización, intereses y roles específicos de las poblaciones; los factores personales comprenden características significativas en la determinación de compra de los consumidores.

La elección de compra evidencia la combinación de factores culturales, sociales, personales y psicológicos, que promueven la toma de decisión de compra y conducen a la conducta de compra del consumidor.

La psicología por su parte brinda el aporte de diversas teorías para comprender el comportamiento del consumidor dentro del estudio de mercados, dado que estudiar las conductas cumple una función central dentro de las investigaciones en razón de que proporciona un análisis micro para alcanzar las metas propuestas por las organizaciones y social en pro de favorecer a la condición socio-económica del país

Se puede concluir que la investigación de mercados retoma conceptos importantes de psicología como motivación, aprendizajes, aptitudes, percepciones y se apoya en aportes de la psicología social. La observación sistemática se utiliza con mayor frecuencia en psicología y en investigaciones, dado que facilita la interpretación cualitativa y cuantitativa.

**L.S.**

COLOMBIA	UNIVERSIDAD DE LA SABANA	RAE 029
<b>TÍTULO:</b>	EFECTOS DEL DOWNSIZING EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL.	
<b>AUTOR:</b>	BONNET M, Catalina; CORTES B, Lina Fernanda.	
<b>PUBLICACIÓN:</b>	Chía, Sin publicar, 2002, 189 Páginas, 5 anexos	
<b>UNIDAD PATROCINANTE:</b>	Universidad de la Sabana, facultad de Psicología	
<b>PALABRAS CLAVES:</b>	Efectos- Clima organizacional- Downsizing- imagen gerencia- sentido de pertenencia- valores- cultura organizacional- motivación.	

### DESCRIPCIÓN

La investigación tuvo consistió en identificar los sentimientos y percepciones comunes de los funcionarios que continúan dentro de una organización, después de un recorte de personal.

### RESUMEN

El objetivo de la investigación fue identificar los sentimientos y percepciones comunes de los funcionarios que continúan dentro de una organización, después de un recorte de personal.

La investigación fue de tipo cualitativo con metodología descriptiva. El instrumento utilizado en el estudio fue un cuestionario Proyectivo de Frases incompletas, con una muestra de 82 funcionarios de 3 empresas de Bogotá.

Los resultados encontrados fueron categorizados, y analizados teniendo en cuenta las variables planteadas por F. Toro (2001), sobre clima organizacional: relaciones interpersonales, imagen gerencial, sentido de pertenencia, retribución, estabilidad, claridad y coherencia en la dirección, y valores colectivos. A partir de los resultados no se encontraron diferencias significativas en las empresas. Las variables más afectadas fueron; estabilidad, vista con incertidumbre por temor a nuevos recortes y no depende del desempeño laboral. La retribución es una variable que se relacionó mucho con la responsabilidad delegada, ya que existe inconformidad por el aumento significativo de funciones sin la remuneración acorde a la carga laboral. La imagen deteriorada del jefe inmediato, percibido como una persona alejada, fría, amenazante que se preocupa sólo por el cumplimiento de metas y no por el bienestar del recurso humano además la constante expectativa de despido. La disminución y compromiso con la organización se reconocieron dentro del sentido de pertenencia. Respecto a la claridad y coherencia en la dirección se encontró desacuerdo con las políticas y estrategias de altos directivos, ya que únicamente buscan intereses individuales. La cooperación ha disminuido por causa del aumento de funciones, aunque la intención de ayuda permanece. Las relaciones interpersonales y el respeto fueron las variables en las que se percibió el menor deterioro.

Se puede concluir que la experiencia de esta investigación permite ampliar la visión que se tiene de las reestructuraciones en el área organizacional, ya que a partir de este estudio se podrían empezar a desarrollar proyectos que busquen adaptar a los

funcionarios que permanecieron después de un recorte imprevisto de personal a lo nuevos cambios que se han generado a partir de este. Es importante que la gente adquiera claridad del nuevo rol asignado, ya que al asumir nuevas funciones las personas no conocen su desempeño, ni los compañeros tienen la claridad de los cambios que asumieron, dificultando la comunicación o el desarrollo en equipo. Para las empresas puede ser útil buscar formas en las que los funcionarios se sientan parte importante de esta. Es importante recuperar la estabilidad deteriorada, teniendo en cuenta que es una de las variables más afectadas. Así mismo los jefes deben idear la forma para ser percibidos como personas más cercanos. Esta investigación permite exaltar la importancia que tiene para la organización preocuparse por sus empleados.

**L.S.**

<b>COLOMBIA</b>	<b>UNIVERSIDAD DE LA SABANA</b>	<b>RAE 030</b>
-----------------	---------------------------------	----------------

**TÍTULO:** DESCRIPCIÓN DE TENDENCIAS EN CUANTO A COMPETENCIAS DE LOS PERFILES GERENCIALES DENTRO DE LAS DIVERSAS ÁREAS DE UNA ORGANIZACIÓN.

**AUTOR:** QUINTERO S, Claudia; NAVAS B, carolina.

**PUBLICACIÓN:** Chía, Sin publicar, Bogotá, Facultad de psicología, 84 páginas, 24 anexos.

**UNIDAD PATROCINANTE:** Universidad de la Sabana, Facultad de Psicología.

**PALABRAS CLAVES:** Competencias- perfiles gerenciales- desarrollo profesional- conducta- intereses- habilidades- experiencia- aprendizaje- percepción.

### **DESCRIPCIÓN**

La investigación se llevó a cabo con el propósito de describir las competencias de los perfiles gerenciales.

### **RESUMEN**

El objetivo de la investigación consistió en describir las competencias de los perfiles gerenciales. El tipo de investigación que se llevó a cabo fue cualitativa con metodología descriptiva-exploratoria. Se realizó la validación del instrumento en cuanto a contenido, redacción y contextualización de cada ítem. La muestra estuvo comprendida por 75 gerentes de diferentes organizaciones, estos eran alumnos de un programa de desarrollo de liderazgo.

Entre los resultados encontraron las siguientes tendencias: La tendencia del perfil gerencial de desarrollo esta en dominancia, sensibilidad social e iniciativa, en la gerencia financiera esta toma de decisiones, perseverancia, tolerancia, persuasión e iniciativa, en la gerencia de producción están planeación y organización y obtención de resultados, en la gerencia de recursos humanos está comunicación efectiva, sensibilidad social, trabajo en equipo, desarrollo de subordinados y obtención de resultados, en la gerencia administrativa esta trabajo en equipo, desarrollo de subordinados, dominancia, toma de decisiones, sentido de negocios y manejo de recursos, en la gerencia de mercadeo están planeación y organización, capacidad de aprendizaje , tolerancia, servicio al cliente y manejo de recursos y en la gerencia de ventas están comunicación efectiva, persuasión, capacidad de aprendizaje, perseverancia, sentido de los negocios y servicio al cliente. Se puede concluir que los resultados identificaron características a nivel cualitativo de cada una de las áreas gerenciales, observando como las tendencias en cuanto a competencias se encuentran en estrecha relación con la labor del cargo.

**L.S.**