SISTEMATIZACIÓN DE LOS INFORMES FINALES DE INVESTIGACIÓN EN LA LÍNEA DE EMPRESA DE LA UNIDAD ACADÉMICA DE PSICOLOGÍA EN LA CORPORACIÓN EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO SIMÓN BOLÍVAR DE LA CIUDAD DE BARRANQUILLA ELABORADAS DESDE EL AÑO DE 1999 HASTA EL MES DE AGOSTO DE 2002.

ROSMIRA RUBIO CASTRO
LIUDMILA TORO GARCÍA

CORPORACIÓN EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO SIMÓN BOLÍVAR
UNIDAD ACADÉMICA DE PSICOLOGÍA
BARRANQUILLA
2003

UNIVERSID
BIB
BA
No INVENTARI 4030886
PRECIO
FECHA 01-11-2008

Qs - 9
4030886

SISTEMATIZACIÓN DE LOS INFORMES FINALES DE INVESTIGACIÓN EN LA LÍNEA DE EMPRESA DE LA UNIDAD ACADÉMICA DE PSICOLOGÍA EN LA CORPORACIÓN EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO SIMÓN BOLÍVAR DE LA CIUDAD DE BARRANQUILLA ELABORADAS DESDE EL AÑO DE 1999 HASTA EL MES DE AGOSTO DEL 2002.

ROSMIRA RUBIO CASTRO
LIUDMILA TORO GARCÍA

INFORME FINAL DE INVESTIGACION

CORPORACIÓN EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO SIMÓN BOLÍVAR
UNIDAD ACADÉMICA DE PSICOLOGÍA
BARRANQUILLA
2003

NOTA DE ACEPTACION

_____

_____

_____

_____
Jurado

_____
Jurado

_____
Jurado

Barranquilla, septiembre de 2003

A mis abuelos Pedro y Manuela (Q.E.P.D) por ser unos segundos padres para mí.

A mis padres Margarita y Julian por ser importante fuente de apoyo incondicional durante esta etapa de mi vida.

A mi gran amiga Rosmira por compartir su entusiasmo, conocimientos y amistad durante este proceso y todo el tiempo. Muchas gracias.

Liudmila

A Dios por ser la fuente principal de mi formación personal y profesional.

A mis padres, abuelos, hermanos y tíos por su apoyo moral e imprescindible para llevar a cabo mi formación profesional.

Especialmente le dedico a mi Madre el fruto de mis esfuerzos, quien ha sido el apoyo fundamental y gestora en el cumplimiento de una de las metas más importantes de mi carrera profesional.

A mi novio y mejor amigo, Aldo Giovanni, por su solidaridad y amor incondicional, motivo que me inspira a seguir luchando para construir un futuro prometedor.

Gracias, mi amor.

A mi compañera y amiga inigualable Liudmila, por su constancia, dedicación y optimismo, que siempre ha proyectado en todo el proceso de elaboración y terminación de este documento.

Gracias, Liudmi, por tu compañía y amistad.

Rosmira

AGRADECIMIENTOS

Las estudiantes investigadoras expresan sus agradecimientos:

A los profesores Victor Ovalle, Francisco Vásquez, Patricia Ruiz, Yomaira Altahona, Jafeth Alí, quienes sentaron las bases de conocimiento para nuestra formación como investigadoras.

A la asesora de la investigación Olga Calderin y a las jurados Elizabeth Salcedo y María del Socorro Lara por sus valiosas orientaciones.

Al Ingeniero Aldo Rojas por sus valiosos aportes en la asesoría técnica de este trabajo.

Gracias

Rosmira , Liudmila

CONTENIDO

		Págs
INTRODUCCIÓN		
1.	DESCRIPCIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	14
2.	JUSTIFICACIÓN	17
3.	OBJETIVOS	21
3.1.	OBJETIVO GENERAL	21
3.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	22
4.	MARCO TEÓRICO	23
4.1.	LA SISTEMATIZACIÓN	23
4.2.	UNIDAD ACADÉMICA DE PSICOLOGÍA	30
4.3.	PROYECTO EDUCATIVO DE PSICOLOGÍA	31
4.4.	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA DE EMPRESA	44
4.5.	GENERALIDADES DE LA PSICOLOGÍA DE EMPRESA	48
4.6.	ANTECEDENTES DE INVESTIGACION	50
4.7.	PROPUESTA DE APORTE PARA LA CONCEPTUALIZACION DE LA LÍNEA DE PSICOLOGIA DE EMPRESA	54
4.8.	CONCEPTUALIZACIÓN DEL EJE DESARROLLO PROFESIONAL	60

4.8.1. MOTIVACION LABORAL 61

4.8.2. LIDERAZGO 71

4.9. CONCEPTUALIZACION EJE GESTION HUMANA 75

4.10. DESARROLLO ORGANIZACIONAL 77

5. DEFINICIÓN DE VARIABLES 80

5.1. DEFINICIÓN CONCEPTUAL 80

5.2. DEFINICIÓN OPERACIONAL 82

6. CONTROL DE VARIABLES 85

6.1. VARIABLES CONTROLADAS 85

6.1.1. En las investigaciones 85

6.1.2. En el Instrumento 86

6.1.3. En las Investigadoras 86

6.2. VARIABLES NO CONTROLADAS 87

7. METODOLOGÍA 88

7.1. PARADIGMA 88

7.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN 89

7.3. POBLACIÓN 89

7.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS 90

7.5. PROCEDIMIENTOS 92

8. RESULTADOS 94

9. CONCLUSIONES 126

10. DISCUSIONES Y RECOMENDACIONES 131

BIBLIOGRAFÍA 134

ANEXOS

LISTA DE ANEXOS

Págs

Anexo A: Formato de Sistematización para los informes finales de Investigación. Definición de la Variable Sistematización. 139

Anexo B: Cuadro síntesis de los aspectos conceptuales, metodológicos y de contenido de los Informes Finales de Investigación de Psicología de Empresa 145

Anexo C: Descripción de la Sistematización de los informes finales de Investigación en Psicología de Empresa 149

INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años la disciplina psicológica ha visto ampliada su área de aplicación en la practica del profesional de este campo, en parte debido a la naturaleza de su objeto de estudio, es decir, a la naturaleza humana, cuya diversidad hace de su estudio una búsqueda interesante e incansable.

Es por ello que se desprenden de la disciplina psicológica unas áreas de investigación sobre el comportamiento y psiquismo del hombre, a saber: psicología clínica, psicología social, psicología educativa y psicología de empresa. Mientras las primeras han tenido un desarrollo teórico y practico muy enriquecedor y meritorio, la última, esta es, la psicología de empresa, ha ganado espacios y adeptos en tiempos más recientes, luego de estudios pioneros realizados por Hugo Munsterberg en el sector industrial y de negocios[1]

Como aplicación importante y aceptada en la psicología [2], el área correspondiente a empresa aporta importantes conocimientos científicos y técnico

---

[1] *HOTHERSALL, David. Historia de la Psicología. México. Ed Mc Graw Hill. 1997. p 538.*
2 Ibid., P. 538.

que apoyan a la construcción de una perspectiva holística respecto al ser humano. En un intento por ahondar sobre dicho tema, la presente investigación analiza las conclusiones y propuestas conceptuales, metodológicas y de contenido derivadas de los informes finales con énfasis en el área de psicología de empresa, análisis realizado a la luz de tres ejes temáticos específicos de esta área de la psicología: Gestión Humana, Desarrollo Organizacional y Desarrollo Profesional.

Para cumplir con el propósito planteado se trabajó en base a un marco investigativo de sistematización, cuestión reafirmada por los aspectos teóricos y metodológicos del presente informe.

Entre sus aspectos teóricos fundamentales, este documento sistematizador parte del paradigma empírico – analítico como guía para la obtención del conocimiento en el área de psicología empresarial a través de fuentes objetivas de información, en este caso de tipo documental sobre los trabajos de investigación respectivos. Aclara este punto el concepto base del presente informe de investigación, aporte realizado por Gabriel Pischeda: la sistematización es "un proceso de reflexión que permite organizar la experiencia que da cuenta de lo que realizamos" [3].

---

[3] *PSICHEDA, Gabriel, Citado por Carvajal en: Apuntes para la sistematización de experiencias. Colombia. Universidad del Valle. P 12*

Metodológicamente, el presente informe de investigación se enmarca en una clasificación cuantitativa [4], mediante el cual pretende describir los aspectos teóricos, metodológicos y de resultados aportados al área empresarial por los proyectos de los estudiantes – investigadores de psicología.

Para la obtención de dicho cuadro descriptivo, el presente informe sistematiza los aspectos conceptuales, metodológicos y de contenido de los informes finales inscritos en la línea de investigación de psicología de empresa, especificando la correspondencia de la variable de cada investigación respecto a los ejes temáticos planteados (Gestión Humana, Desarrollo organizacional y Desarrollo Profesional) que constituyen los pilares teóricos en la conceptualización de la línea.

Como herramienta de recolección de datos se encuentra el formato de sistematización de los informes finales avalado por el comité de investigaciones de la unidad académica de Psicología. Partiendo de este procedimiento sistematizador, se pretende aclarar la inquietud de los estudiantes – investigadoras del presente informe sobre los procesos investigativos que se desarrollan en el área de psicología empresarial, un campo con reciente promoción en la Corporación Educativa Mayor del Desarrollo Simón Bolívar.

---

[4] *COMITÉ DE INVESTIGACIONES. Proyecto de investigación V. En: aspectos del informe final de investigación. Corporación Educativa Simón Bolívar. 2002*

1. DESCRIPCIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Dentro del proceso de crecimiento y desarrollo institucional de la Corporación Educativa Mayor del Desarrollo Simón Bolívar surge como acción pedagógica la Unidad Académica de Psicología pensada desde su creación como una alternativa de formación personal y profesional; es así como en el período de 1999, la propuesta de trabajo desarrollada en el currículo ofrece la fundamentación de la Investigación cuyo horizonte de sentido es el Desarrollo Humano; por lo tanto al programa llega el ciclo de énfasis (IX, X semestre). Se inician como resultado de las decisiones tomadas por los mismo estudiantes en cuanto a qué campo de la psicología escogen para trabajar; así como los énfasis solicitados son: Desarrollo humano con énfasis en clínica, familia, educativa, desarrollo social y empresa.

En el ciclo de énfasis se asume la actividad investigativa como la producción y apropiación de nuevos conocimientos producto de la madurez conceptual y teórica que a este nivel el estudiante de Psicología debe tener

además de su formación para la investigación, y habiendo elegido un campo de énfasis lo problematizará y desarrollará su informe final de investigación de acuerdo a las líneas de investigación. Es así como se nota entre éstas mayor manejo teórico por parte de los estudiantes en las que se destaca el área de clínica, con mayor número de investigaciones en comparación con el área de empresa, lo que representa un número mínimo en relación al total de investigaciones.

Aproximadamente son diez investigaciones en la actualidad ya que en ésta no solo se requiere del abordaje teórico sino también del práctico y/o la experiencia laboral que posea el estudiante; particularidad que somete a esta línea de empresa a la producción limitada de informes de investigación y a que los temas preguntas se tornen repetitivos encasillándolos en un sólo eje temático. Es por ello que el que el equipo de investigadoras, viendo la necesidad de fortalecer la línea de investigación de psicología de empresa, despertando el interés de los estudiantes por esta, esboza sus respectivos ejes temáticos, que incluye el abordaje metodológico, es decir, como enfocar sus temáticas, y su abordaje de contenido, que esperan encontrar en sus proyectos de investigación; de esto surge la inquietud de organizar y clasificar esta información de acuerdo a los parámetros y a establecidos (conceptuales, metodológicos y de contenido), para que sirvan como pautas en la construcción de nuevos datos tendientes a ampliar la

línea de investigación de psicología de empresa. Por lo tanto se ha planteado la siguiente pregunta problema:

¿Cómo se sistematizan los informes finales de investigación en la línea de empresa de la unidad académica de Psicología en la Corporación Educativa Mayor del Desarrollo Simón Bolívar de la ciudad de Barranquilla elaboradas desde el año 1999 hasta el mes de agosto del 2002?

2. JUSTIFICACIÓN

La sistematización no es un proceso unívoco; la significación del término varía según la naturaleza de la experiencia que se pretenda sistematizar y el propósito que orienta su desarrollo. Esto sugiere un proceso de construcción permanente en el que se requiere describir, ordenar y socializar los informes finales de investigación.

Sistematizar significa recuperar la experiencia con su carácter contextual y científico; este no es un simple proceso técnico ni una respuesta empírica reducida al registro de la ordenación y clasificación de aquella información[5].

La sistematización se constituye en una práctica ordenadora de información que hace posible una descripción coherente y organizada de los trabajos

de investigación en cada eje temático que posee la línea de Investigación de empresa; por lo tanto la importancia de este informe radica en la reflexión de la información ya que contribuye a la producción de conocimiento a partir de los datos ya obtenidos, esto con el fin de mejorarlos y ofrecer orientación a otros informes de investigación similares encontrando relaciones entre ellos y descubriendo coherencia interna de los procesos instaurados en la práctica. Este proceso facilita establecer un diagnóstico del material de tesis ya existente y un pronóstico de futuras investigaciones.

Es así como este informe final tiene en su importancia institucional desarrollar una guía bibliográfica para que docentes y asesores orienten al estudiante en el abordaje de temas relacionados con este saber, para que tomen el reto de encaminar sus propuestas de investigación hacia la temática empresarial. Además de aportar elementos teóricos contundentes y concretos para la obtención de criterios significativos que garanticen una herramienta de conocimientos como guía del quehacer investigativo en procura del saber científico.

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
HEMEROTECA
BARRANQUILLA

---

5 Giraldo, Gladys. Sistematización de experiencias educativas y sociales. Aproximación al concepto de sistematización.

Desde el punto de vista profesional y científico aspirando a enriquecer, confrontar y modificar el conocimiento teórico actualmente existente, contribuyendo a convertirlo en una herramienta realmente útil para entender y transformar nuestra realidad.

El aspecto epistemológico en esta investigación se acentúa el carácter del proceso productor de conocimiento. Entendiendo la sistematización como un proceso permanente, acumulativo, de creación de conocimientos a partir de nuestra experiencia en la revisión conceptual, metodológica y de contenido de los informes finales de investigación respectivos a los ejes temáticos. En este sentido la sistematización representa una articulación entre teoría y práctica y sirve a objetivos de ambos campos.

Desde el punto de vista personal tiene como finalidad la consolidación de esfuerzos motivados por intereses particulares, fomentados por la idoneidad, eficacia y madurez con la que se asimila y adquiere el conocimiento científico para el beneficio de la institución lo cual enriquece el sentido de pertenencia y la formación integral.

Estos intereses particulares están representados en lo importante, beneficioso y pertinente para la unidad académica de Psicología. Por lo tanto esta labor se hace relevante en cuanto se proporciona un documento

necesario para evaluar el proceso de investigación, que orientado la practica investigativa por parte de los estudiantes en cada uno de los trabajos de investigación revisados. Así se podrá inferir cómo la investigación influye en los intereses de los educandos como actividad académica. Es importante porque le permite a los docentes detectar las falencias que se presentan en estas investigaciones y donde podrían aclarar, explicar y/o reforzar conceptos y resultados.

Es así como el beneficio de este trabajo de investigación está orientado al aspecto histórico porque se marca una época fundamental en la revisión y consolidación de conceptos de los trabajos de investigación necesarios para la línea de psicología de empresa, contribuyendo para el proceso de acreditación que viene adelantando el Comité de investigaciones; y es epistemológico porque se construyen nuevos conocimientos, temáticas, desarrollo de otros ejes, información que retroalimenta a la parte administrativa y académica en la unidad académica de Psicología, específicamente en el área de investigación científica.

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Sistematizar los informes de investigación de la línea de empresa de la Unidad Académica de Psicología en la Corporación Educativa Mayor del Desarrollo Simón Bolívar de la ciudad de Barranquilla desde el año 1999 hasta el mes de Agosto del 2002.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar el eje temático en los trabajos de investigación de la línea de psicología de empresa que promueva mayor número de investigaciones realizadas por los estudiantes.

- Reconocer el problema de investigación de mayor acogida en los trabajos de investigación de la línea de psicología de empresa.

- Conceptualizar la temática frecuente en los trabajos de investigación de la línea de psicología de empresa referente a los siguientes ejes temáticos:

  -Gestión Humana

  -Desarrollo organizacional

  -Desarrollo profesional

- Valorar estadísticamente, mediante el formato de sistematización, los aspectos conceptuales, metodológicos y de contenido de los trabajos de investigación de la línea de psicología de empresa.

- Identificar el indicador de clasificación, según el formato de sistematización, con mayor desarrollo en los trabajos de investigación de la línea de psicología de empresa.

4. MARCO TEÓRICO

4.1. LA SISTEMATIZACIÓN

La sistematización es definida como un proceso de reflexión que posee un marco de referencia y un método de trabajo que facilita la organización del análisis de los hechos, con el propósito de facilitar la comunicación y *hacernos consciente de los resultados*[6] *A partir de dicho análisis se* pretende conceptualizar y construir conocimiento, lo que a su vez expresa otra de sus ventajas, como es el espacio de reflexión y organización de lo producido y/o vivido, para mejorar en lo posible[7] Existen cuatro principios que orientan el proceso de sistematización[8]:

[6] *PISCHEDA,. Op cit. P. 12.*
[7] *CARVAJAL, Op cit. P. 8,9.*
[8] *GIRALDO, Op. cit., P 147.*

- **Significación:** Responde a una necesidad de organización o contextos.

- **Articulación**: Partiendo de una perspectiva de sistema, implica la suma de actividades interrelacionadas que suponen una organización.

- **Historicidad**: Requiere que los hechos de estudio posean claridad en sus antecedentes y condicionantes.

- **Pluralismo**: Mostrar las diferentes percepciones que pueden desprenderse del análisis de realidades.

La sistematización, como proceso, puede ser de tipo participativo, es decir, involucrando a los protagonistas de los hechos en la sistematización de sus acciones; de tipo dialéctico, esto es, un enriquecimiento por la reflexión realizada sobre teoría y práctica y; de tipo teórico, pues produce un nuevo conocimiento a partir de la lectura de la práctica para así trascenderla. Por ende, como propósito de la sistematización se encuentran[9]

- Recuperación crítica de las experiencias mediante el análisis de procesos, identificación de problemas y planteamiento de soluciones en base a un ordenamiento lógico.

- Fortalecimiento de la acción mediante la retroalimentación.
- Fomento de su uso constante en organizaciones e instituciones.
- Validación de nuevas estrategias metodológicas para su realización.

Como proceso teórico – descriptivo, de carácter cuantitativo y ceñido a un paradigma empírico – analítico sobre la obtención objetiva y controlada del conocimiento, la *sistematización en investigación* comprende las siguientes dimensiones a explicitar: [10]

- Dimensión de recolección de información: se inventarían los documentos o hechos relacionados con el tema a estudiar, identificando y reuniéndolos.

- Dimensión de ordenación de información: se jerarquizan los documentos o hechos referentes al tema, esto es, se ubican de acuerdo a un orden de importancia.

- Dimensión de clasificación de la información: Se obtiene datos a nivel conceptual, metodológico y de contenido para determinar diferencias y semejanzas en torno al proceso investigativo.

---

[9] *Ibíd., P. 147.*
[10] *COMITÉ DE INVESTIGACIONES. Op. cit., p. 2.*

- Dimensión de análisis: se articulan los indicadores conceptuales, metodológicos y de contenido de los documentos y hechos, es decir, se comparan estos elementos para conformar un todo.

En la consecución de un concepto sobre sistematización se hallan una gran variedad. Entre estos conceptos se encuentran[11]:

Carlos Crespo: " la sistematización no es la pura recopilación de datos de una experiencia; sino que apunta a su ordenamiento, a encontrar relaciones entre ellos y a descubrir la coherencia interna de los procesos instaurados en la practica" .

Oscar Jara: "es una mirada crítica sobre nuestras experiencias y procedimientos".

Maria Morgan: "es un proceso de conocimiento que pretende aprender de la practica".

Susana Cazzaniga: "es un modo de ordenar y organizar el conocimiento a partir de la materia prima que da la realidad objetiva y practica, para reflexionar y reedireccionar la acción".

Eduardo Pino : "es un esfuerzo consciente de capturar el significado de la acción y sus efectos"[12]

Entre la multiplicidad de significados que buscan definirle, la sistematización se le relaciona con una practica teórica en el que se elaboran conceptos en torno a una totalidad coherente[13]. Desde la *perspectiva de practica teórica, la sistematización constituye el informe* global de la practica que explica sus aspectos más relevantes, constituyéndose en su característica más sobresaliente [14]. En orientación sobre el paradigma empírico-analítico, dicha aproximación global se construye al establecer relaciones entre los determinados aspectos analizado.

La meta ideal establecida en el proceso de sistematización se refiere a la noción de conocimiento como resultado de enlazar saberes empíricos con sistemas conceptuales que dimensionen las experiencias con las teoría de

---

[11] *ARIZALDO. Op cit., p. 12,13.*
[12] *GONZALES, Mario. Una opción investigativa: la sistematización. U. De Caldas.1991, P16*
[13] *GAGNETEN, María. Hacia una nueva metodología de sistematización de la práctica. Buenos Aires. Humanitas. 1986, p .57.*
[14] *Ibíd.., P. 57.*

tipo científico y filosófico[15]. Es por esto que la sistematización posee una serie de características[16]:

- parte del conocimiento conocido para buscar lo no conocido o lo posible por conocer.

- explica lo que ha sido, lo que es y lo que puede ser de los fenómenos y sus relaciones.

- posee los límites y posibilidades del rigor científico

Una propuesta operativa tipo hermenéutica como guía para sistematizar experiencias incluye la construcción del objeto de conocimiento a través de la formulación de inquietudes y la clarificación de los conceptos fundamentales, para trasladarse a la construcción de herramientas de obtención de datos durante el trabajo de campo, y finalmente reflexionar sobre el proceso y sus resultados[17].

La importancia de sistematizar es relevante; en las experiencias en desarrollo comunitario el no sistematizar ha facilitado la repetición de

---

[15] *GONZALES, Op. cit., P. 6.*
[16] *Ibid., P 7.*
17 RAMIREZ. Op. cit., P 11,12.

errores y dificulta entender la experiencia desarrollada . Entre los aspectos que resaltan la importancia de sistematizar se encuentran:

- facilita comprender y mejorar la práctica profesional
- enlaza los nuevos conocimientos con la acción.
- Su difusión permite que otros profesionales aprendan de la experiencia y *no repitan errores cometidos.*
- Aísla de caer en la repetición de algunos procedimientos.
- Amplia las posibilidades de aporte en la producción de saber científico.

Entre las posibilidades que acarrea sistematizar un aspecto de la realidad o un área el saber se encuentra, en un primer término, gran variedad de interpretaciones sobre esa realidad, cuestionando el establecimiento de *conceptos únicos*[18]. *En segundo termino, reconstruye coherente* y organizadamente el saber estudiado a partir de la recolección, ordenación y clasificación de la información[19]. En un tercer termino se encuentra la posibilidad de producir conocimiento a partir de una reconstrucción crítica del saber o experiencia analizada, enriqueciendo la reflexión teórica o *metodológica propia del proyecto a desarrollar*

[18] *CARVAJAL, Op. cit., P. 16.*
[19] *Ibid.., P. 16*

Teniendo en cuenta el procedimiento de la Sistematización se aplicará éste sobre los informes finales de investigación de la línea de psicología de empresa en la Unidad Académica de Psicología de la Corporación Educativa Mayor del Desarrollo Simón Bolívar; para ello se hace necesario conceptualizar:

- la Unidad Académica de Psicología: Proyecto Educativo Institucional.
-Líneas de Investigación donde se esboce cada línea.

Se esbozará el objetivo general y sus respectivos ejes temáticos; con el fin de terminar en la conceptualización de la línea de Psicología Empresarial.

4.2. UNIDAD ACADÉMICA DE PSICOLOGÍA

"Proyecto Educativo Institucional": Se concibe a la Unidad Académica de Psicología como una novedosa oportunidad para la comunidad en proponer al profesional de la Psicología una perspectiva más amplia de acción profesional, pues le ofrece una formación social, jurídica y política, tanto en la investigación como en la intervención.

La idea de crear la Unidad Académica de Psicología es del doctor José Consuegra Bolívar, Rector Ejecutivo. Se delega el trabajo de crear el Plan Curricular a Esperanza Ahumada Jaramillo y a Luisa Osorio Villegas

Psicólogas pertenecientes a la familia universitaria bolivariana, condición que garantiza la asunción en el mismo de la visión y misión de la institución universitaria. El proyecto educativo de la Facultad de Psicología acoge entonces en su misión, estructuración axiológica y el ideario y propósito bolivariano convirtiéndolo en los principios fundamentales del currículo, de la investigación, de la extensión y del servicio social.

El proyecto de la Facultad Académica de Psicología es aprobado por el máximo cuerpo directivo de la Corporación Educativa Mayor del Desarrollo Simón Bolívar, la Sala General en Junio 16 mediante el Acuerdo 002 de Junio 16 de 1994.

4.3. PROYECTO EDUCATIVO DE PSICOLOGÍA

El proyecto Educativo Institucional como Acción Política es un recurso de doble naturaleza, es teórico y práctico en tanto permite construir los escenarios para la formación de los sujetos actores del proyecto de nación colombiana. En la Institución declara su misión y vocación política respecto de su compromiso con la sociedad.

El Sentido Pedagógico: La índole epistemológica de la pedagogía es de carácter mixto; por un lado, un conjunto de teorías que son ciertas maneras de concebir, de reflexionar sobre los asuntos de la educación, su génesis

y/o su funcionamiento, y por el otro, tiene que ver con el arte por cuanto reflexiona sobre el saber – hacer del educador.

Pero a diferencia de la Educación, que es un proceso permanente de señalar la maneras de actuar en la sociedad, la pedagogía es un proceso intermitente de reflexionar las maneras de concebir como darle sentido a la práctica educativa, que pretende formar sujetos históricos, críticos, reflexivos y comprometidos con el desarrollo humano, la cultura y la sociedad.

Su organización interna obedece a la lógica de dimensiones que se refieren a las diferentes concepciones que fundamentan la dinámica institucional[20].
El proyecto contempla la Dimensión Teleológica, la cual comprenden Instancia ideal. Expresa el enfoque paradigmático con el cual la comunidad educativa concibe el proyecto educativo. Dentro del proyecto histórico cultural y político, tiene el papel de provocar una práctica educativa dialógica, deliberativa y emancipatoria. Fundamentación Epistemológica del Profesional de la Psicología desde la perspectiva del Desarrollo Humano: "La Educación (siendo ésta uno de los ámbitos en el que el individuo se desarrolla), debe tener presente en su largo pero fructífero proceso que su finalidad está orientada a despertar en el ser humano el deseo de ser protagonista de su propia autodeterminación, logrando así la meta de la

Educación: la formación integral que no es más que desarrollarse humanamente" .[20]

De esta manera, la facultad de psicología brinda una valiosa formación en el área investigativa, con el fin de que a través de ella los estudiantes, futuros psicólogos, puedan generar propuestas e introducir programas de carácter social, de tal manera que generen un impacto a nivel colectivo y que puedan redundar en las mejoras de las condiciones de vida de nuestra sociedad, porque solo la voluntad del individuo hacia la productividad, intelectualidad permitirá el desarrollo adecuado de la humanidad

La investigación buscará siempre el conocimiento de los estados actuales de desarrollo alcanzado por individuos, grupos y comunidades concretas, para que, junto y mediante procesos participativos, preordenen acciones de auto evaluación, diseño y ejecución de procesos de desarrollo humano y social sostenible acorde con la Misión que proclama: "Somos una Unidad Académica de Psicología para la formación de un profesional integral desde la perspectiva del desarrollo humano, cimentada en el ideario bolivariano"; y con la Visión, buscando posicionarse en la vida académica, laboral y social de la región y el país como una entidad de formación de

[20] *GUEDEZ, Victor. Educación y Proyecto Histórico, Pedagógico. Caracas: Universidad Nacional abierta 1997. Citado en Corporación Educativa Mayor del Desarrollo Simón Bolívar. Fundamentos que orientan el proceso de construcción del P.E.I. 1997.*

profesionales de la psicología con altas calidades humanas y políticas, comprometidas con el desarrollo social de grupo y comunidades humanas históricamente determinadas.

- **Instancia Real:** Esta instancia desarrolla las tres grandes tareas de la educación superior: la Docencia, la Investigación y la Extensión. Se entraban al interior de la estructura del currículo que es la máxima estrategia para lograr los objetivos y propósitos del proyecto educativo de la Unidad Académica de Psicología.

- **Estructura Curricular:** La estructura curricular comprende por un lado el desarrollo de tres de las funciones de la educación superior, la docencia, la investigación y la extensión, y por el otro propone las acciones con la comunidad educativa, docentes, estudiantes, directivos.

El currículo, en el proyecto educativo de la Unidad Académica de Psicología consta de tres componentes relacionados con las tareas de la Educación Superior: Docencia, Investigación y Extensión.

La Función de Docencia, consta de tres elementos constitutivos: 1 El Plan de estudio, 2. Las Jornadas Científicas Académicas, 3 Los proyectos pedagógicos (Proyecto de Crecimiento Personal y sus subproyectos).

La Extensión involucra acciones de docencia e investigación como de divulgación y pretende el cumplimiento del compromiso social de la Corporación Educativa en la Sociedad misma.

La Extensión involucra acciones de docencia e investigación como de divulgación y pretende el cumplimiento del compromiso social de la Corporación Educativa en la Sociedad misma.

La Investigación en Psicología se argumenta y define en el programa de investigaciones de la Unidad, el que se articula al institucional. Comprende acciones de investigación intra y extra currículo.

Finalmente la docencia podría asimilarse como la piedra angular del quehacer investigativo, toda vez que los conocimientos que son vertidos cotidianamente en el aula, son precisamente el producto de acciones investigativas y además, el reconocimiento de la sociedad para solicitar servicios de consultoría y extensión devienen antes que nada, de una fuerte labor investigativa. Es así que la investigación se constituye en un elemento clave, en las intenciones de la Universidad para lograr niveles de excelencia académica porque a la vez dinamiza y actualiza continuamente los saberes impartidos en el aula.

En el área de la formación en investigación se concibe tres ciclos formativos importantes: el ciclo básico, el ciclo de orientación vocacional y el ciclo de énfasis.[21]

En el ciclo de énfasis se asume la actividad investigadora como la producción y apropiación de nuevos conocimientos producto de la madurez conceptual y teórica que a éste nivel el estudiante de psicología debe tener.

El estudiante de psicología elige un campo de énfasis de acuerdo a las líneas de investigación que a escala general buscan en una primera instancia: la descripción de los factores psicológicos que intervienen en los procesos sociales, económicos, culturales y políticos propios del área de interés; la explicación de fenómenos en una relación de causalidad o interdependencia entre variables bien sean psicológicas, sociales, políticas, económicas o culturales, que intenten dar respuesta a los procesos sociales propios del área de estudio y finalmente la comprensión de las potencialidades del hombre para lograr un desarrollo armónico y equilibrado, en todas las dimensiones de la naturaleza humana, física, emocional, sociocultural, económica, ecológico, cognoscitivo, jurídica y

[21] *CORPORACIÓN EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO SIMÓN BOLÍVAR. Fundamento de construcción del proyecto educativo de la universidad Simón Bolívar. Barranquilla.1997.*

moral. Así como también la identificación de los factores de riesgo que lo amenaza y lo obstaculiza.

Además de la descripción, la explicación y la comprensión elementos sin duda importantes que se consiguen a partir de la investigación, el propósito fundamental que se busca es la transformación de la realidad y el logro de mejores opciones de vida para el hombre, al fin y al cabo eje fundamental en el estudio de la psicología.

El programa incluye como forma de lograr la administración de la investigación las siguientes líneas de investigación.

Por línea se entiende una gran área temática alrededor de la cual se articulan diferentes proyectos investigativos, dándole respuesta a un tema específico.

A continuación se presentará un marco general de las líneas de investigación desarrolladas en la unidad académica de psicología donde se esquematizaran sus objetivos y sus ejes temáticos.

1. **Línea de competencias Comunicativas**

- Objetivo General: Describir el proceso de enseñanza aprendizaje y evaluación de la competencia comunicativa en la Unidad Académica de

Psicología de la Corporación Educativa Mayor del Desarrollo Simón Bolívar.

- Objetivos Específicos:

Describir el proceso de enseñanza de los aprendizajes y evaluación de las habilidades de lectura, escritura y expresión oral.

- Ejes de la Línea :

- Competencia Lectora: Es la referida al proceso de constitución de significados a partir de la interacción entre el texto, el contexto y el lector, y para ello se necesita ejecutar operaciones mentales como son: El muestreo, la predicción, la inferencia, la verificación y la auto corrección.

- Competencia Escritora es la referida al proceso de producción de textos y está limitada a situaciones reducidas de la vida. Para elaborar un escrito se exige una planificación cuidadosa de una macroestructura superestructura y formulación de enunciados lingüísticos que orientan a la comprensión de un texto completo.

- Competencia Oral: Como bien es sabido las incompetencia oral pertenece al discurso argumentativo, hay que escuchar, reflexionar, interiorizar y hablar.

Además las instituciones de educación se hará preocupado en lo que concierne al ámbito de las lenguas, a la enseñanza de leer y del escribir pero han olvidado la expresión oral. [22]

A continuación se presentará un marco general de las líneas de investigación desarrollados en la Unidad Académica de Psicología, donde se esquematizan sus objetivos y sus ejes temáticos.

2. Línea de investigación Desarrollo Humano y Familia

OBJETIVOS: construir modelos conceptuales y metodológicos flexibles que permitan conocer y transformar el escenario de la familia de la Costa Caribe colombiana.

EJES TEMATICOS:

[22] *COLLANTE, Carmen. Líneas de Competencias Comunicativas en la Corporación Educativa Mayor del Desarrollo Simón Bolívar, Barranquilla 2001, p. 3.*

- Pautas de crianza en la Costa Caribe Colombiana.
- Familia y desarrollo comunitario en la Costa Caribe Colombiana.
- Familia, Desarrollo Humano y SIDA.
- Familia y Desarrollo Humano del Anciano en la Costa Caribe Colombiana.
- Familia y Desarrollo de Valores en la Costa Caribe Colombiana.
- Familia, Desarrollo Humano y Consumo de Sustancias Psicoactiva.

2. Línea de Investigación: Psicología Clínica:

- Conceptualización: Ciencia de la conducta humana basada principalmente en la observación y en el análisis profundo de los casos individuales.

- El Método: Estudio de casos: Centrar la investigación sobre comportamientos relatados por el sujeto (su historia), reacciones observables en el curso de la relación establecida con él y oras específicamente provocadas en condiciones sistemáticas constantes con el fin de comprenderlos y explicarla en sus particularidades.

- Objetivos: Conocer el organigrama de la Línea de Investigación Clínica mostrar otros énfasis en la línea de investigación clínica, organizar el equipo de investigadoras, asesores de la línea, elaborar los proyectos

de investigación referente a los campos de acción de la psicología clínica.

3. Línea de Investigación: Social Política.

- Objetivo: Establecer, ejecutar y evaluar un programa de investigación científica y tecnológica dirigido a la producción de conocimientos, comprensión de proceso sobre el comportamiento político individual y colectivo y de los fenómenos políticos de la sociedad de la Costa Caribe Colombiana.

Para construir a corto, mediano y largo plazo con la reducción de conflictos relacionados fundamentalmente con el desarrollo actual y político de la región.

Los objetivos de la línea se hace posible mediante el desarrollo de áreas o categorías las cuales posibilitan la planeación ejecución y evaluación de proyectos ya sean de carácter básico o aplicado.

En este momento la línea ha propuesto tres categorías de investigación saber:

1. Cómo los productos políticos resultantes de la actualidad de un grupo colectivo o comunidad se introducen en el contenido de la convivencia y del comportamiento individual.
2. Cómo la actividad política individual, en relación a la actividad de muchos individuos, realiza aportaciones y establece modificaciones en los productos políticos colectivos.
3. Los trabajos que se ocupan de escenarios políticos concretos y que pretenden explicar los acontecimientos y sucesos de una sociedad determinada en función de la dinámica que se establece entre los fenómenos políticos, creados por la acción recíproca de muchos y las conductas individuales.

4. **Línea de investigación educativa:**

Objetivos: Propiciar espacios de participación para el psicólogo dedicado a este campo: el apropiarse del complejo mundo de lo educativo vivenciando y no solo intelectualizado desde sus diferentes facetas y contradicciones: sociales, legales, pedagógicas, económicas y presupuéstales; pero sin que el anterior esfuerzo lleve a la psicología a renunciar a la visión y misión propia que como ciencia humana nos compete en cuanto a seguir explorando estas dimensiones teóricas que le han dotado de especificidad a nuestro quehacer: personalidad motivación, aprendizaje, enseñanza.

- Eje Temático

Algunas de las temáticas para investigar, que proponen los docentes de la facultad son:

- Rol del Psicólogo Educativo de Instituciones.
- Elaboración de un Programa de Entrenamiento para el desarrollo de habilidades asertivas.
- Autoestima y éxito escolar en la educación.
- Adaptación académica en estudiantes de psicología de la Universidad Simón Bolívar.
- Aceptación de niños especiales integrados a aulas regulares.
- Evaluación del área de formación profesional en la Unidad Académica de Psicología.
- La autoestima del docente de básica primaria y su rol como formador de nuevas generaciones.
- Psicología Educativa Pedagogía y Psicología.
- Estrategias de Aprendizaje y hábitos de estudio en estudiantes de psicología de la Unidad Académica de Psicología.
- El quehacer del Psicólogo Educativo dentro del contexto educativo público o privado.

4.4. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA DE EMPRESA

Desde hace muchos años los hombres han tenido la necesidad de producir e intercambiar, como también de intervenir y producir utilidades, es por esto que se ha ido perfeccionando el comportamiento económico, hasta llegar a formas de asociación productiva y relativamente complejas como son las empresas. Sin embargo, es necesario tener un concepto claro de lo que es una empresa, dependiendo a qué tipo de características responde. Entre las definiciones que existe se puede mencionar las que anota Jorge Ortega (1980):

"Se entenderá por empresa toda actividad económica organizada para la producción, transformación, circulación administración o custodia de bienes o para la prestación de servicios".

"En una empresa, la planeación es una de las funciones más importantes que se cumplen en la administración, mediante ella se relacionan los objetivos para todos los niveles de la organización; se determinan los cursos de acción y los medios para lograr esos objetivos, considerando el medio ambiente en que se opera tanto en el momento actual como en el

futuro; por ello la planeación es una racionalización con miras a lograr los objetivos propuestos para el desarrollo futuro de la organización". [23]

Lo anterior se podrá lograr con la dirección y el liderazgo apropiados, que junto con la comunicación, se ponen en práctica la coordinación de las personas que participan en la organización. La motivación y delegación de la autoridad son también elementos importantes para obtener un trabajo eficiente.

Los procesos mencionados son de interés investigativo para los estudiantes quienes ven en su cotidianidad laboral la necesidad de dar respuesta a los interrogantes o problemáticas, que entorpecen el trabajo que aporta bienestar tanto para los empelados como para los directivos y la sociedad. Los ejes de la línea se definen conceptualmente de la siguiente manera:

1. Gestión Humana

Se orienta al estudio y desarrollo de las personas vinculadas laboralmente a los sistemas organizacionales y cuyo objetivo es la búsqueda de la productividad y la calidad de una empresa frente a su entorno.

---

[23] *LEAL DE COREA, Luz Mery. Fundamentos de Administración. Universidad Santo Tomás 1994. p. 182*

Para identificar un proceso gerencial, productivo y de calidad en el desarrollo de la gestión humana, es necesario establecer el momento histórico actual y comprender los procesos de transformación y evolución de competencias y desarrollo del talento humano de los individuos, insertos en el sistema organizacional.

2. El eje de desarrollo organizacional

Tiene como objetivo comprender y perfeccionar los procesos vitales de las empresas se enmarca en un enfoque sistemático e integrador que permite afrontar los problemas institucionales a partir de referencias conceptuales idénticas y diagnóstica necesidades de desarrollo organizacional es aspecto sistemáticamente independiente, el psicólogo con intereses organizacionales debe estar capacitado en procesos humanos, dinámicas, socio – técnico, interacción de factores ambientales, tecnológicos, administrativas y de comportamiento. Son objetivos básicos del desarrollo organizacional:

- Obtener y generar información objetivos válidos y pertinentes sobre la realidad organizacional y asegurar la información a los participantes del sistema.

- Crear un clima de receptividad para conocer las realidades organizacionales y de abertura para diagnosticar y solucionar problema.
- Diagnosticar problemas y situaciones insatisfactorias.
- Desarrollar las potencialidades de los individuos en áreas de competencia tales como: técnicas, administrativas e interpersonales.
- Desarrollar capacidad de colaboración entre individuos y grupos que conduzcan a la sinergia de esfuerzos y al trabajo en equipos.
- Estimular las emociones y sufrimientos de las personas pues son datos válidos sobre la realidad organizacional; porque si se reprimen o niegan, se constituyen en factores perjudiciales para la eficiencia y la salud ocupacional.
- Localizar las responsabilidades de solución y toma de decisiones (estratégicas, táctica operacional).
- Localizar la organización a través de los individuos.

3. Eje Desarrollo Profesional

Un equipo eficiente es tan importante para la supervivencia organizacional como cualquier otro afecto del balance general. Los buenos trabajadores no aparecen espontáneamente, son el resultado de diferentes procesos de capacitación, entrenamiento y adiestramiento, que en consonancia con las

políticas objetivas y planes de desarrollo institucional obedecen a aun formación permanente y actualizada para asumir el reto de la eficiencia, productividad y estabilidad de una empresa. Será objeto de este eje:

- La evaluación del desempeño
- el adiestramiento general
- el mejoramiento personal

El Desarrollo Profesional necesita apoyo de la alta administración, un clima organizacional emocionante y estimulante posibilidad de participación y compromiso, posibilidad de compartir y tomar decisiones. Teniendo en cuenta estos elementos teóricos, la línea de empresa busca para sus estudiantes convertirse en una plataforma que les proporcione una formación caracterizada por los siguientes aspectos[24]: idoneidad laboral, responsabilidad y liderazgo, motivación y logro, contribuciones realistas, actualización de experiencias y comportamiento social.

4.5 GENERALIDADES SOBRE LA PSICOLOGIA DE EMPRESA

Entendiéndose como una aplicación importante y aceptada en la psicología la psicología de empresa se concibe como "la rama de la psicología que

[24] CUERVO, Angela. Programa y Línea de Investigación de Empresa En: Corporación Educativa Mayor del Desarrollo Simón Bolívar. Barranquilla 2002, P 4

estudia la psicología del trabajo, abordando la productividad, la satisfacción en el trabajo y la toma de decisiones"[25]

Desde su perspectiva histórica en Latinoamérica, la psicología de empresa se imparte a partir del pregrado, junto a otros campos de la psicología , como son: clínica, educativa, social-comunitaria, deportiva, jurídica y en *investigación psicológica* [26]. *En Colombia, la psicología de empresa* presenta una tendencia altamente profesionalizante, debido a las exigencias planteadas por la sociedad y el interés del profesional [27].

Sobre las estadísticas de la actividad practica en cada campo de la psicología, la psicología de empresa se encuentra en un tercer puesto con el 16.6%, por debajo del área clínica (42%) y el área educativa (20.6), pero *por encima del área social (5.3%)33.*

---

[25] *FELDMAN, Robert. Psicología con aplicaciones para Iberoamérica. México. Mc Graw Hill. 1995. P 7*
[26] *TORTOSA, Francisco. Una historia de psicología moderna. España. Mc Graw Hill. 1998. P561*
[27] *ARDILA, Ruben. Las ideas psicológicas en Colombia. En: Discurso y Razón. 200. P 209*

A pesar de notables repuntes respecto a la aplicación del área en Colombia, la psicología de empresa comparte la suerte de las otras ramas de la disciplina psicológica sobre la investigación científica en este país, pues debe afrontar inconvenientes como la poca tradición investigativa, el desconocimiento del posible desarrollo científico de la psicología y la insuficiencia de espacios interdisciplinarios[28].

4.6 ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN

Desde el punto de vista de la variable sistematización, se encuentran en la Unidad Académica de Psicología de la Corporación Educativa Mayor del Desarrollo Simón Bolívar, dos investigaciones encaminadas a la recopilación de información sobre dos aspectos diferentes de la realidad en psicología, una primera investigación se titula: "Sistematización de las Investigaciones sobre violencia intrafamiliar realizadas en la Unidad Académica de Psicología de la Universidad Simón Bolívar durante los años 2000 y 2001". En esta investigación optan por definir la variable sistematización como un método que facilita la reflexión sobre experiencias vividas (Gatner 1998). En esta primera investigación utilizan un paradigma cualitativo de tipo descriptivo.

[28] *Ibíd., P. 208.*

Una segunda investigación se denomina "Sistematización de las investigaciones sobre la depresión en la Universidad del Norte y Simón Bolívar de la ciudad de Barranquilla entre los años 1984 – 2002".[29] Esta *investigación utiliza un paradigma empírico – analítico y un tipo* investigación descriptivo, bajo tres indicadores: conceptuales, metodológicos y de contenido.

En la lista de títulos de las tesis de grado correspondientes a la facultad de psicología de la Universidad Metropolitana, se encuentran las siguientes investigaciones relacionadas con la línea de investigación de empresa.

- Influencia de los rasgos de personalidad en la accidentalidad laboral comprendida en el período de Enero – Junio de 1990 en la Empresa Puerto de Colombia. Barranquilla 1991.

-Liderazgo y empoderamiento para el desarrollo del talento humano en la organización empresarial 1999.

- Estudios del clima organizacional desde la perspectiva psicológica en el

---

[29] *BAVIE, Fredy y otros. Sistematización de las investigaciones sobre Depresión en la Universidad del Norte y Simón Bolívar. Barranquilla 2002, p. 1.*

departamento de salud ocupacional de la fundación hospital universitario metropolitano 1998 – 1999.

Influencia del estrés ambiental en la calidad de la presentación del servicio de salud en las áreas de admisión y recepción de la organización Clínica General del Norte. 1999.

Influencia de la Motivación en el desempeño laboral de los empleados del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses Regional Norte 1999.

Por otra parte, en la lista de tesis de grado recopilada por la Universidad del Norte en su facultad de Psicología se encuentra consignadas los siguientes títulos de investigación en el área de empresa:

1. Influencia de los factores de motivación sobre la estabilidad en el empleo.
2. Influencia de la satisfacción y de la conducta de superación como factores determinantes del ausentismos laboral en los obreros de una empresa metamecánica de la ciudad de Barranquilla.
3. Efectos del enfrentamiento laboral en el campo sobre el rendimiento y adaptación emocional de sujetos con deficiencia mental con C.I. entre (35 – 65).

4. Actitud hacia el retiro laboral por jubilación estudio en una muestra de prejubilados, jubilados y jefes de relaciones industriales de la ciudad de Barranquilla.
5. Estrategia organizacional para determinar la influencia de un programa de motivación en la satisfacción laboral de los empleados de una empresa de productos lácteos.
6. Satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales en la ciudad de Barranquilla.
7. Listado de los factores asociados a la satisfacción e insatisfacción laboral de los supervisores de un grupo de empresa grandes de la ciudad de Barranquilla.
8. Factores asociados a la satisfacción e insatisfacción laboral en reubicados por accidentes de trabajo y enfermedad profesional en la empresa metalmecánicas.
9. Participación laboral y la actitud hacia la productividad en los empleados de un grupo de empresas del sector de alimentos.
10. Estudio descriptivo de la adaptación laboral del discapacitado auditivo en varias empresas.

4.7 PROPUESTA DE APORTE PARA LA CONCEPTUALIZACION DE LA LINEA DE PSICOLOGIA DE EMPRESA

En base a la información obtenida de la línea de empresa de la unidad académica de Psicología de la Corporación Educativa Simón Bolívar y la que ha sido recolectada por las estudiantes-investigadoras del presente trabajo de investigación, se proponen las siguientes temáticas en la ampliación y consolidación del eje de investigación de psicología de empresa en esta Institución.

Según Urdaneta Ballén[30], la psicología de las organizaciones es el análisis detallado de los procesos de desarrollo de cada parte que interactúa en la situación de trabajo. La primera parte es el individuo en crecimiento; la segunda parte es la organización, cuyos lineamientos de productividad, competitividad y alta eficiencia le encaminan en la colocación de un sector de la actividad económica.

Desde la parte correspondiente al individuo, se observan siete dimensiones que hacen de la persona adulta apta para el trabajo en las organizaciones: La progresiva actividad, la independencia para coordinar acciones

30 URDANETA BALLEN, Orlando. Psicología Organizacional. 3R editores. Primera edición. Bogotá. 2001

autónomas, el dominio de un campo profesional, social o gremial; amplitud en el número de conductas a nivel físico, profesional, social, deportivo, cultural, etc; conciencia nítida de su identidad e historia; visualización del futuro y colocación de metas, profundización de intereses sobre un campo del saber, la tecnología, etc.

Las organizaciones esperan que el individuo adulto reúna estas condiciones para desempeñar su trabajo; además también se espera que la organización brinde al individuo parámetros propios de la racionalidad científica para desempeñar adecuadamente una labor y cumplir con los objetivos. Entre los parámetros necesarios se encuentran: la división del trabajo, la producción en línea, tiempos y movimientos, la cadena de producción, la autoridad forma, respeto por sistema jerárquico y sistemas de control[31].

Ambos esquemas de la realidad del trabajo se contradicen por un conflicto lógico de intereses; mientras la persona adulta busca a través del trabajo expresar todo su potencial, la organización prefiere una actitud sumisa que se limite a cumplir funciones. Surgen dos dimensiones del conflicto, susceptible al análisis por parte de la psicología de las organizaciones:

---

[31] *Ibid., P. 9.*

- dimensión individual: insatisfacción por remuneración, desmotivación, ausentismos, accidentes voluntarios.

- dimensión colectiva: rumores, huelgas, saboteos, operación tortuga, daño a instalaciones.

En la actualidad y a raíz de los cambios rápidos que ha tenido la humanidad durante los siglos XX y XXI, la psicología de las organizaciones ha ampliado su área de aplicación e investigación hacia nuevas temáticas, *como son*[32]:

- ❖ Psicología de la mediación, negociación y la solución de conflictos: negociación colectiva, fronteras nacionales, lucha contra el narcotráfico.
- ❖ *Psicología del* mercadeo y *del consumidor: alta* competencia, *calidad* del producto o servicio, cobertura y posición en el mercado.
- ❖ *Psicología de la gerencia y administración del recurso humano:* ausentismo, accidentalidad, desarrollo de carrera, planes de excelencia, mejoramiento continuo y otros programas de eficiencia.

[32] *Ibid., P. 14.*

- Psicología organizacional de la salud y la protección ambiental: prohibición de fumar, contaminación de ácidos, reforestación, espacios verdes y de recreación, radiaciones electromagnéticas.
- Psicología política: tendencias, preferencias, actitudes, valores y opiniones de los trabajadores ante nuevos acontecimientos generales.
- Psicología transcultural: nuevos valores y actitudes generados ante fenómenos como la emigración a las ciudades (desplazados), parámetros de productividad nacionales vs internacionales.
- **Psicopatología organizacional contemporánea:** se refiere al análisis, descripción e investigación de fenómenos que manifiestan la no total adaptación entre el hombre y la organización para la cual trabaja: inconformismo con la remuneración devengada, ausentismo, accidentes voluntarios, síndrome de la mujer trabajadora (agotamiento por sobrecarga de funciones), estrés y el desempleo.

El comportamiento organizacional (co) es un campo de estudio que investiga el impacto que los individuos, los grupos y la estructura tienen en el comportamiento dentro de una organización, y que aplica su conocimiento para hacer que las organizaciones trabajen de manera más eficiente; específicamente, el CO se enfoca en como mejorar la

productividad, reducir el ausentismo y la rotación e incrementar la satisfacción del empleado en el trabajo[33].

Si quiere entender el comportamiento de la gente en el trabajo, necesita enfocarse en la estructura social. ¿Por qué? Como un connotado estudioso lo planteó: "El hecho fundamental de la vida social es *precisamente que es social, que los seres humanos no viven en aislamiento* sino en asociación con otros seres humanos"[34].

Demasiado énfasis se ha puesto en el estudio de las características individuales de las personas. No queremos decir con esto que los valores, las actitudes, las personalidades y las características similares personales son irrelevantes para entender el CO. Al contrario, nuestra idea es que obtendrá más conocimiento si se observan las relaciones estructuradas entre los individuos en las organizaciones y como estas relaciones restringen ciertas acciones y permiten que otras ocurran.

Las organizaciones conllevan una multitud de mecanismos de control formales e informales, que , en efecto, en gran medida da forma, dirige y

---

[33] *ROBBINS, Stephen. Comportamiento Organizacional. Mexico. Prentice Hall. 1999 , p 8.*
[34] *Ibid., P. 11.*

restringe el comportamiento de los miembros.

Casi todas las organizaciones tienen una documentación formal que limita y da forma al comportamiento, esto incluye políticas, procedimientos, reglas, descripciones de puestos e instrucciones de trabajo; esta documentación formal establece estándares de comportamiento aceptable e inaceptable. Si se conocen las principales políticas de una organización y tiene una copia de una descripción de puesto de un empleado en específico, será más fácilmente capaz de predecir una buena parte del comportamiento que muestra el empleado en el trabajo.

"El punto es que no se debe olvidar la parte organizacional del comportamiento en las empresas. No parece muy agradable, pero estas son instrumentos de dominio. Ponen a las personas en "cajas" de trabajo para restringir sus actividades y la interacción con otros individuos. En el grado en que los empleados aceptan la autoridad de sus jefes y los límites, la organización coloca a los trabajadores en sus papeles, de modo que esa autoridad y esos limites se vuelven restricciones sobre opciones de comportamiento de los miembros de la organización" (Blau , 1991).

Además de existir una organización formal, se ha reconocido la influencia de los factores sociológicos del individuo: difieren en sus interacciones con sus jefes y compañeros de trabajo, varían en términos de hábitos de

trabajo, la rapidez en realizar las tareas, la conciencia de realizar un trabajo de calidad, la cooperación con los compañeros de trabajo, la habilidad de manejar situaciones de tensión y similares. Varían por el nivel de motivación y el grado de esfuerzo que están dispuestos a ejercer sobre su puesto. Varían con respecto a la importancia que dan a factores como la seguridad, el reconocimiento, el apoyo social, el avance, el reto en las asignaciones de trabajo, y la voluntad de trabajar tiempo extra. ¿Qué explica estas variaciones? Las características sociológicas individuales, como los valores, las actitudes, las percepciones, las motivaciones y la personalidad.

4.8 CONCEPTUALIZACION TEMÁTICA DEL EJE DESARROLLO PROFESIONAL

A continuación se plantea la conceptualización más frecuente observada en las investigaciones de la línea de psicología de empresa en la unidad académica de Psicología en la C.E.M.D[35] Simón Bolívar. Dicha conceptualización pertenece al eje Desarrollo Profesional, que presenta dos importantes temáticas: motivación laboral y liderazgo.

[35] *DELGADO (1998). Citado en: Características de la motivación laboral de los empleados de Landa Ingeniería. Barranquilla, 2002. Trabajo de investigación. C.E,M.D Simón Bolívar. Psicología*

4.8.1 MOTIVACION LABORAL

CONCEPTO DE MOTIVACION

La motivación en sí constituye un proceso a través del cual los individuos que realizan una actividad, despliegan esfuerzos encaminados a la consecución de objetivos o metas, todo esto con el propósito de satisfacer alguna necesidad o expectativa[35]. La motivación también puede concebirse como aquella fuerza o impulso que incita a las personas a buscar nuevas metas; es aquello que impulsa a una determinada persona a actuar un comportamiento específico[36].

Sobre esta temática se han presentado importantes referencias teóricas de autores interesados en la conducta humana. Una de las propuestas más conocidas corresponde a la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow.

Para Maslow, el objetivo principal del hombre es la realización de sus potencialidades; esto solo puede conseguirse si el individuo satisface unas

[35] *FELDMAN, Op cit., P. 23.*
[36] *TORO, Fernando. Citado en: perfil motivacional en gerentes de empresas privadas. Barranquilla. 2002, p. 45.*

necesidades básicas jerarquizadas[37]. La jerarquía de necesidades deMaslow presenta como modelo estructurado en base a una pirámide de tal manea que en un principio deben satisfacerse las de la base para que surjan otras hasta alcanzar necesidades que motiven hacia la realización personal. Estas necesidades se exponen a continuación[38]:

-fisiológicas: los motivos más fuertes y primarios, relacionados con la supervivencia, incluye la necesidad de alimentarse, de dormir, de respirar, beber y la sexualidad.

-Seguridad: motivos de protección y bienestar físico.

-Sociales (afecto): sentirse aceptado y comprendido por alguien así como sentir esto por otro individuo.

-Ego (estima): sentimiento de confianza en si mismo y de aspectos externos como el status y reconocimiento.

-Autorrealización: impulsan a cada persona para desarrollar lo mejor de sí sobre potencialidades y talentos, con capacidad de resolver problemas, lo que indica una adaptación adecuada.

En el trabajo de investigación realizado por Capdevilla y Fernandez en el año 2001, la teoría de la jerarquía de necesidades humanas es clasificada

[37] *MASLOW, Abraham. Citado en: Características de la motivación laboral de empleados en la empresa Landa. Barranquila. 2002, p 35.*
[38] *Ibid., P. 35.*

dentro de las condiciones motivacionales externas, comprendiéndose estas en tres categorías[40]:

-Fisiológicas : necesidad de nutrientes, oxigeno, descanso , abrigo, sexual.
-Psicológicas: seguridad, autoestima y autorrealización; constructor internos de tipo afectivo-cognitivo que derivan sentimientos de agrado de la experiencia.
-Psicosociales: necesidades sociales que derivan del placer o displacer en la interacción social.

Otro teórico de la motivación cuya propuesta cabe en las categorías psicológicas y psicosociales anteriormente mencionadas, es Mc Clelland, quien junto a Atkinson formularon la teoría de las necesidades sociales, la cual sostiene que la motivación puede entenderse sobre la preponderancia.

de alguna de estas tres necesidades del individuo[41]:

-necesidad de logro: conductas motivadas por la consecución eficaz de un objetivo intermedio.

---

[40] *CAPDEVILLA Y FERNANDEZ. características de motivación laboral en docentes de grados once en el municipio de Riohacaha. 2001. Trabajo de investigación. C.E.M.D. Simón Bolívar. Psicología.*

[41] *MC CLELLAND Y ATKINSON. Citados en : Factores motivacionales de gerentes de empresas privadas. Barranquilla, 2002. Trabajo de investigación. C.E.M.D. Simón Bolívar. Psicología.*

-necesidad de afiliación: conducta dirigida al sostenimiento de relaciones afectivas.

-necesidad de poder: acciones tendientes al control de otros individuos.

Desde una perspectiva externa de la motivación, se encuentra el teórico Vroom, quien en su modelo situacional de la motivación otorga relevancia a las variables externas relacionadas con eventos o agentes del ambiente que rodea al individuo[42]. Una propuesta para explicar el desarrollo del proceso motivacional la realiza Dubrio, denominado *Ciclo Motivacional*, el cual surge de una necesidad o fuerza persistente que rompe el estado de equilibrio del organismo y produce tensión e insatisfacción, lo que lleva ala acción para descargar la tensión, que una vez satisfecha, retoma a su equilibro anterior[43].

CONCEPTO DE ORGANIZACION

La organización es ese sistema de actividades conscientes y coordinadas, que ha sido formada por dos o más personas, cuya cooperación recíproca

---

[42] *VROOM. Citado en: Perfil motivacional en gerentes de empresas privadas, Barranquilla 2002. Trabajo de investigación.C.E.M.D. Simón Bolívar. Psicología.*

[43] *DUBRIO. Citado en: factores asociados a la satisfacción e insatisfacción laboral. Barranquilla. 2002 . Trabajo de investigación. C.E.M.D Simón Bolívar. Psicología.*

es esencial para la existencia[43].

Dicha cooperación debe estructurarse a través de la consolidación de tres niveles básicos organizacionales surgidos por presión de tipo interno que toda organización debe enfrentar[44]:

-Nivel institucional: toma de decisiones y estrategias organizacionales.
-Nivel intermedio: mediador gerencial de procesos entre el nivel institucional y el nivel operacional.
-Nivel operacional: nivel técnico y de ejecución de actividades laborales.

CONCEPTO DE MOTIVACION LABORAL

La motivación laboral se concibe como el conjunto de factores internos y externos que en cada circunstancia determina la conducta del sujeto en el ámbito organizacional[45]; es la voluntad para hacer un gran esfuerzo por alcanzar las metas de la organización condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal[46].

---

[43] *CHIAVENATO, Op cit., p. 63.*
[44] *GUILLEN y GUIL. Psicología del Trabajo para las relaciones laborales. España. Mc Graw Hill. 1999, p. 16.*
[45] *CHIAVENATO, Op cit., p. 64.*
[46] *HERZBERG, Op cit., p.34.*

La variable motivación laboral se halla inscrita en el eje temático de Desarrollo profesional pues se relaciona con el mejoramiento personal, el establecimiento de metas en el individuo y los factores o condiciones que *motivan su comportamiento social y laboral*[47]. *Es decir, la eficiencia del* personal, aspecto crucial para la supervivencia organizacional, esta directamente relacionada con aquella condiciones internas o externas que regulan la motivación en el individuo.

En los trabajos de investigación correspondientes a la línea de psicología de empresa se plantean tres principales perspectivas teóricas que sustentan la variable en cuestión: teoría de la motivación de Herzberg, *condiciones motivacionales internas y externas de Fernando Toro, y* factores de la motivación laboral de Fernandez Seara.

El teórico más conocido respecto a teorías sobre la motivación laboral es Herzberg, quien define esta variable en base a dos factores *interrelacionados*[50]:

-Factores motivadores: para que el individuo se encuentre satisfecho en el desenvolvimiento de su cargo es pertinente la presencia de actividades desafiantes y estimulantes en el contenido del puesto.

[47] *CUERVO, Op cit.; P. 4.*

-Factores Higiénicos: son las condiciones ambientales y físicas que rodean al individuo en su trabajo y que actúan de forma parecida a los aspectos preventivos de la higiene médica; entre sus aspectos se encuentran: salario, políticas de administración, status, relaciones interpersonales, vida personal, supervisión, condiciones de trabajo. Estos factores previenen de amenazas potenciales que pueden ocasionar una actitud deficiente.

Según Herzberg, el ser humano se encuentra involucrado en necesidades internas y externas, en donde solo las necesidades más elevadas actúan como motivadoras, ya que se da la autorregulación[48].

Otra perspectiva teórica que aporta importantes resultados aplicados al contexto de Colombia es la planteada por Fernando Toro, sustentada en los resultados hallados en la Cincel Ltda de la ciudad de Medellín[49]. Según Toro, la motivación laboral presenta tres aspectos relevantes para su comprensión como proceso:

---

[48] *HERZBERG, Op cit., P. 25.*
[49] *Ibid., P. 27.*

1-CONDICIONES MOTIVACIONALES INTERNAS[50]: Cinco variables que describen condiciones personales internas de carácter afectivo, que permiten al individuo derivar sentimientos de desagrado de su experiencia con personas o eventos externos con posibilidad de activar conductas posteriores de aproximación o evitación:

-Logro: Cuenta de intención de inventar o crear para aventajar a otros.

-Poder Deseos y acciones de dominio o control

-Afiliación: Intenciones y/o conductas hacia la obtención conservación de relaciones afectivas.

-Autorrealización: deseos y actividades para obtener la aceptación de los demás.

-reconocimiento: deseos o actividades para obtener la aceptación de los demás.

2- MEDIOS PREFERIDOS PARA OBTENER RETRIBUCIONES DESEADAS EN EL TRABAJO

-Dedicación a la tarea: comportamientos de esfuerzo y responsabilidad.

-Aceptación de la autoridad: conductas de acato y aceptación de personas investidas de autoridad.

---

[50] *TORO, Op cit.,P. 38.*

-Aceptación de normas y valores: comportamientos de cumplimiento de normas y creencias organizacionales.

-Requisición: comportamiento de persuasión confrontación o solicitud de retribución.

-Expectación: conducta de expectativa, confianza y pasividad ante designios de la empresa.

3- CONDICIONES MOTIVACIONALES EXTERNAS: factores que suscitan el interés por el trabajo y refuerzan orientación modos de comportamiento dirigidos a obtenerlos:

-Supervisión: valor dado a consideraciones de figuras de autoridad de hacia el individuo.

-Grupo de trabajo: condiciones sociales, contacto con otros, compartir.

-Contenido de trabajo: grado de autonomía y variedad.

-Salario: condiciones de retribución económica al desempeño.

-Promoción: posibilidad de movilidad ascendente o jerarquía del puesto de trabajo.

Fernandez Seara realiza un importante aporte al tema de la motivación laboral constituyendo una herramienta de evaluación denominada Escala

de motivaciones piscosociales (MPS). La base teórica utilizada por Fernandez muestra dos aspectos de la variable en cuestión[51]:

- Factores de la motivación laboral :

1. Aceptación e integración social: necesidad de relaciones afectivas.

2. Reconocimiento social: búsqueda de aprobación y estima social (reputación).

3. Autoestima: Confianza y valoración de si mismo.

4. Autodesarrollo: desarrollo de capacidades personales, logro, creatividad e iniciativa.

5. Poder: preocupación por conseguir prestigio o influir en los demás.

6. Seguridad: Seguridad psíquica en base a la familia, el trabajo y lo social.

- Componentes de medida de la conducta motivante

[51] *FERNANDEZ , Op cit., P. 56.*

A. Nivel de activación: impulsar (alertan) pero no dirigen la acción.

B. Nivel de expectativa: anticipación cognitiva de éxito o fracaso ante la tarea y recompensa.

C. Nivel de ejecución: cantidad de esfuerzo para conseguir una meta eficacia.

D. Valor de incentivo: valoración atribuida a factores externos.

4.8.2 LIDERAZGO

El liderazgo se concibe como un proceso en el cual el individuo ordena, guía, influencia y supervisa los pensamientos, sentimientos, acciones o conductas del grupo para que este logre determinar que es lo que desea, que elementos requiere y los componentes que necesita para la acción[52].

Un líder es quien ejerce la dirección de dicho proceso , con compromiso y cooperación de su grupo, dinamismo, además del uso de todas las destrezas,

[52] *ATENCIA, Alcira y otros. Estilos de liderazgo ejercidos por directivos de unidades académicas. Barranquilla. 2002. Trabajo de investigación. C.E.M.D. Simón Bolívar. Psicología.*

energías y los talentos del grupo, haciendo uso del poder para conseguir un acuerdo con sus seguidores[53].

Ser líder implica ser entusiasta, comprensivo, creativo, con capacidad analítica y adaptación al cambio, disposición a asumir riesgos y confianza. Estas características no son innatas, sino desarrolladas como potenciales a través de la *experiencia. Los mejores líderes son aquellos que se combinan un buen* conocimiento de la tarea con el manejo excelente de las relaciones humanas[54].

Las cualidades, características y habilidades requeridas en un líder están determinadas en gran medida por las exigencias de la situación en la que se *han de ejercer su liderazgo . El principio del liderazgo* es que las personas tienden a seguir a quienes, de acuerdo con su punto de vista, les ofrecen un medio para satisfacer las propias metas personales[55].

La historia del desarrollo del concepto de liderazgo relata lo cambiante de la orientación teórica, que en principio excluye las variables del medio

[53] *Ibid., P. 29.*
[54] *STOGDILL, Op cit. P. 35.*
[55] *BAVELAS, Op cit., P. 48.*

social, concentrándose en el líder como individuo, solo con sus características físicas y psicológicas ; con el tiempo este planteamiento fue revaluado para dar paso a una serie de propuestas con una perspectiva más amplia entre las cuales se encuentra[57]:

Modelo de Contingencia de Fiedlek: se asume que el liderazgo es atributo de personalidad más factores situacionales y de interacción de los lideres con los miembros del grupo.

Teoría del liderazgo situacional (Harley y Blanchard): se tiene en cuenta la madurez y el nivel de preparación del líder.

Teoría de la trayectoria de Robert House: la meta es aumentar la obtención de recompensas personales a las subordinadas que les permite alcanzar su satisfacción a través de la obtención de metas laborales.

Teoría de Robert Blake y Jane Mouton: demostraron la importancia del líder en poner el interés tanto en la producción como en las personas, al partir del cual desarrollan el recurso de la malla gerencial (1969), situando

[57] *MERCADO, Ana y otros. Estilos de liderazgo de directores de centros educativos oficiales. Bquilla. 2002*

dos tipos de preocupaciones (por las personas y por la producción) , que desencadenan cinco estilos en el aspecto laboral:

Estilo 1.1: baja preocupación por las personas y por la producción.

Estilo 1.9: alta preocupación por las personas, baja preocupación por los Resultados.

Estilo 5.5: *preocupación media por las personas y la producción*

Estilo 9.1: alta preocupación por la producción y baja por las personas

Estilo 9.9: alta preocupación por la producción y por las personas

Por otra parte existen investigaciones que describen el estilo de los líderes en términos de una dimensión[57]:

-Estilo autocrático

-Estilo enérgico-racional

-Estilo paternalista

-Estilo *humanista*

-Estilo Delegativo

- Estilo Democrático

[57] *ATENCIA, Op. cit., P. 34.*

4.9 CONCEPTUALIZACION TEMATICA DEL EJE GESTION HUMANA

Existe solo un proyecto de investigación denominado "Diseño de un programa de capacitación basado en un Diagnóstico de Necesidades para los empleados del área técnica de la empresa Eternit Atlántico S.A".

Las investigadoras retoman el concepto de capacitación, destacando los pasos a seguir en la estructuración de un programa de capacitación; cuyos argumentos los extraen del autor guía Idalberto Chiavenato, donde se define capacitación: estrategia de cambio para la productividad de la empresa60; apoyando esta teoría con la de otros autores tales como Toro Fernando, el cual defiende el concepto de desempeño y productividad[58] ; Davidson (1979) define que, mediante la capacitación, se desarrollan las potencialidades del individuo para alcanzar la productividad, tecnología y capital[59] .

En cuanto a los resultados de esta investigación se encontró que el conocimiento específico en las tareas que se están realizando en un 41.17% de la muestra presenta dificultad para desempeñar el manejo preventivo de la maquinaria en su cargo; basado en lo anterior,

---

[58] *C.E.M.D. SIMON BOLIVAR. PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL. PSICOLOGIA. 1996, p. 47.*
[59] *Ibid., P. 47.*

el conocimiento específico de la tarea es fundamental para el desempeño del trabajador y la productividad en la empresa.

Desde el punto de vista de los estudiantes investigadores, se observa la orientación de sus temáticas enmarcados a una teoría, cuyos postulados denotan una realidad diversa a la propia realidad de los trabajadores en las empresas colombianas, alejando la conceptualización de esa problemática a su respectivo eje temático:

-Gestión Humana, el cual define el estudio y desarrollo de las personas vinculadas laboralmente a los sistemas organizacionales, cuyo objetivo es el desarrollo de la productividad y la calidad de la empresa. Aquí se deja claro la importancia del hombre y sus características en la organización, piedra angular que debería ser en aquellas investigaciones que conceptualizan sus temáticas desde el aspecto gerencial, productivo y de calidad; olvidando los procesos de transformación y evolución de competencias y desarrollo del talento humano insertos en el sistema organizacional.

4.10 CONCEPTUALIZACION TEMATICA DEL EJE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

En este eje corresponden los siguientes proyectos de investigación:

35. Factores asociados a la satisfacción e insatisfacción laboral de los empleados de la empresa ferretería Casa de la Válvula, en la ciudad de Barranquilla.

63 Factores de riesgo psicosocial que afectan la satisfacción laboral de los empleados de la división fluvial Cuenca Magdalena del Ministerio de Transporte de la ciudad de Barranquilla.

En el proyecto de investigación 035, los resultados están encaminados : a mejorar las condiciones para el perfeccionamiento de habilidades, el trabajo no representa retos , poca oportunidad de ascenso, y no existe capacitación del personal.

En conclusión manifiesta que el trabajo es poco gratificante y, por consiguiente, no le da oportunidad al trabajador de satisfacer necesidades más elevadas, estos resultados enmarcan la conceptualización que retoman las investigadoras de Kart Lewin:

-El comportamiento humano se deriva de la totalidad de los hechos que le rodean

.-Factores motivacionales: la satisfacción en el cargo es función del contenido o de las actividades desafiantes y estimulantes del cargo [60].

El eje desarrollo organizacional se conceptualiza en base a la variable satisfacción e insatisfacción laboral. A su vez, esta variable se define mediante la acción de dos tipos de factores propuestos por Herzbeg (1954): *el primero de estos factores es el concerniente a los motivadores, que* explica la satisfacción en el cargo laboral según el contenido estimulante del mismo; el segundo factor es el higiénico que otorga énfasis a la influencia de las condiciones físicas y ambientales del lugar de trabajo en la satisfacción laboral. Desde este punto de vista, se establece la satisfacción e insatisfacción laboral como una conducta relacionada con factores internos y externos.

En las investigaciones, se plantea la insatisfacción[61] de los trabajadores sobre el contenido de la labor, pues carecen de autonomía para la toma de decisiones, por lo cual sugiere la puesta en marcha de programas de desarrollo profesional y plan de carrera[62], asesorías profesionales a nivel *directivo, donde se enfoque los procesos de selección, inducción y* entrenamiento, así como las políticas de evaluación del desempeño .

---

[60] *DE LA CRUZ Y OTROS. Factores de satisfacción laboral en empleados de Casa Valvula. 2001, P. 20.*
[61] *CANCHILA Y COLON. Factores de riesgo psicosocial afectan la satisfacción laboral. 2001, P 114.*
[62] *Ibid.., P. 96.*

Esta investigación nos deja claro su conexión[63] con el eje temático a la cual corresponde, ya que evalúa las exigencias que a nivel de la organización se plantean. El desarrollo organizacional manifiesta generar información sobre objetivos válidos y pertinentes sobre la realidad organizacional, y asegurar la información a los participantes del sistema, diagnosticar problemas[64] y situaciones satisfactorias, perfeccionar sistemas y procesos de información.

[63] *Ibid., P. 89.*
[64] *Ibid., P. 102.*

5. DEFINICIÓN DE VARIABLES

5.1. DEFINICIÓN CONCEPTUAL

A continuación, se definen conceptualmente tánto la variable central del presente informe (sistematización de la línea de investigación de psicología de empresa) como las dimensiones en base a las cuales se desarrolló la investigación propuesta en este documento:

- Sistematización de la línea de investigación de Psicología de Empresa: es el proceso de reflexión orientado en el marco de referencia[66] de la línea de psicología de empresa, con un método de trabajo que permite organizar un análisis sobre el quehacer del psicólogo y el producto obtenido en el área de conocimiento denominada psicología de empresa.

[66] *PISCHEDA, Gabriel. Citado por Carvajal, Arizaldo. Apuntes para la sistematización de experiencias. Colombia. Universidad del Valle. 2002.*

- Gestión Humana: se orienta al estudio y desarrollo de las personas vinculadas laboralmente a los sistemas organizacionales y cuyo objetivo es la búsqueda de la productividad y la calidad de una *empresa frente a su entorno*[67].

- Desarrollo Organizacional: estudio de los procesos vitales de las empresas referentes a procesos humanos, interacción de factores ambientales, tecnológicos, administrativos y de comportamiento[68].

- Desarrollo Profesional: se refiere a los procesos de crecimiento personal y laboral del trabajador en el ámbito organizacional[69].

---

[67] *CUERVO, Op. cit., P. 3*
[68] *Ibid.., P. 2.*
[69]. *Ibid.., P. 4.*

5.2. DEFINICIÓN OPERACIONAL

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍNDICES
Sistematización de la línea de investigación de psicología de empresa	Gestión Humana	Aspectos conceptuales	▪ justificación ▪ marco teórico
		Aspectos metodológicos	▪ Formulación del problema ▪ Objetivos ▪ Variables ▪ Metodología
		Aspectos de contenido	▪ Resultados ▪ Conclusiones ▪ recomendaciones

	Desarrollo organizacional	Aspectos conceptuales	▪ justificación ▪ marco teórico
		Aspectos metodológicos	▪ Formulación del problema ▪ Objetivos ▪ Variables ▪ Metodología
		Aspectos de contenido	▪ Resultados ▪ Conclusiones ▪ recomendaciones

	Desarrollo Profesional	Aspectos conceptuales	▪ justificación ▪ marco teórico
		Aspectos metodológicos	▪ Formulación del problema ▪ Objetivos ▪ Variables ▪ Metodología
		Aspectos de contenido	▪ Resultados ▪ Conclusiones ▪ recomendaciones

6. CONTROL DE VARIABLES

6.1. VARIABLES CONTROLADAS

6.1.1. En las investigaciones

QUE	CÓMO	POR QUÉ
Los tres ejes temáticos de la línea de investigación de empresa: 1. *Gestión humana* 2. Desarrollo profesional 3. Desarrollo organizacional	Analizando los aspectos conceptuales metodológicos y de *contenido correspondiente* a cada eje temático.	Cumple con el criterio a analizar de pluralismo de ópticas, para leer la *misma realidad a* sistematizar, es decir, la psicología empresarial[70].
Las investigaciones elaboradas desde el año 1999 hasta el mes de	Teniendo en cuenta el tiempo de finalización de las investigaciones de la	Cumple con el criterio de historicidad del proceso sistematizador en una

[70] *GIRALDO, Op. cit., P 147.*

Agosto de 2002	línea de empresa	época y coyunturas que los caracteriza[71].

6.1.2. En el instrumento

QUE	CÓMO	POR QUÉ
Formatos de sistematización para los informes finales de investigación.	Utilizando el formato de sistematización aprobado por el Comité de Investigaciones de la *Unidad Académica de* Psicología	Para cumplir con el objetivo de articular un proceso sistematizador en la línea de empresa de *manera veraz* y confiable[72]

6.1.3. En las investigadoras

QUE	CÓMO	POR QUÉ
Entrenamiento de las investigadoras para realizar el proceso de sistematización.	Con la asesoría de docentes encargados de la línea.	Para el cumplimiento de los lineamientos y objetivos propios del proceso de investigación [73].

[71] *Ibíd., P. 148.*

6.2. VARIABLES NO CONTROLADAS

¿QUÉ?	¿POR QUÉ?
Sitio de aplicación de los trabajos de investigación	No se establece diferencia entre los trabajos de investigación realizados en empresas industriales, organizacionales, educativas o del sector salud.
Tipo de origen (Pregrado Postrado)	Todas las investigaciones estudiadas pertenecen a pregrado, correspondiente al área de desempeño de la unidad académica de psicología donde se halla inscrita la línea de investigación de psicología de empresa.

[72] *Ibíd.., P. 148*
[73] *Ibíd., P. 148.*

7. METODOLOGÍA

7.1. PARADIGMA

Para el abordaje del tema de psicología empresarial desde el ángulo investigativo de la sistematización, se plantea como dirección paradigmática la propuesta empírico – analítica. Se resalta en este proceso el interés técnico observado en las investigaciones de este tipo, ya que como en el proceso sistematizador se busca desagregar los sistemas o la información investigada, y al desmontarlos pueda ser de mayor utilidad predecir o controlar el fenómeno estudiado(análisis)[74]; en este caso, la sistematización tiene un uso desarticulador que se propone detallar los aspectos concernientes al objeto de estudio, la línea de investigación de Psicología de empresa, y aportar con esto para la ampliación, y organización de la línea.

[74] *VASCO, Carlos. Tres estilos de trabajo en las Ciencias Sociales. Universidad Nacional de Colombia. P20*

7.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El proceso de sistematización de la información adscrita a los trabajos de investigación sobre psicología de empresa tiene una estructura de sistematización debido a que su nivel de abstracción del conocimiento se encuentra en un plano teórico con datos documentales, con el propósito de poseer una imagen lo más objetiva posible del área en mención. Tal y como lo postulan Quintero y Avila sobre las investigaciones descriptivas: "se proponen describir, registrar e interpretar de un modo sistemático, las características de una población, situación o fenómeno"[72]. Por ende se plantean al término del informe de los aspectos teóricos, metodológicos y de contenido de cada trabajo de investigación de la línea de empresa revisado, a la vez que se conceptualiza la noción que sobre la psicología de empresa posee la unidad académica de Psicología.

7.3. POBLACIÓN

La población, es decir, el área de trabajo del presente informe de sistematización, se sitúa en la línea de investigación de psicología de empresa, caracterizada

(según teóricos y conocidos del tema) por el desarrollo de tres temáticas fundamentales: Gestión Humana, Desarrollo Organizacional y Desarrollo Profesional. Esta línea de investigación ha tenido un crecimiento paulatino que con los años ha aumentado debido a la importante aplicabilidad que los resultados hallados poseen en el sector organizacional a nivel mundial[73].

Para el desarrollo de esta investigación, se seleccionaron de manera intencional diez trabajos de investigación elaborados entre los años 1999 y 2002. Para obtener una muestra representativa, se seleccionaron la totalidad de la población correspondiente a la línea de investigación de psicología de empresa, teniendo en cuenta lo pequeña de la población a estudiar[74].

7.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

El instrumento utilizado para llevar a cabo la Sistematización de las Investigaciones se basa en la herramienta denominada FORMATO DE *SISTEMATIZACIÓN PARA LOS INFORMES FINALES DE INVESTIGACIÓN* (Ver Anexo A) avalado por el comité de investigaciones de la Unidad Académica de

---

[72] *QUINTERO, Luis; AVILA, Jaime. Metodología de la investigación. P 44*
73 HOTHERSAL, Op. cit., P. 538.
74 HERNANDEZ ; FERNANDEZ y BAPTISTA. Metodología de Ivestigación. México. Mc Graw Hill. 1991, p. 53.

Psicología de la Corporación Educativa Mayor del Desarrollo Simón Bolívar en el año 2002. El documento consta de 10 ítems, los cuales se agrupan en cuatro aspectos centrales de la recolección de la información:

- Ítem 1 al 7: Datos de identificación sobre el Nombre de la Universidad, año de culminación, título, nombre del investigador, línea de investigación, eje temático.

- Item 8 al 8.2.4: Aspectos conceptuales sobre la Justificación, Marco Teórico, Marco Histórico, Marco Geográfico, Aporte Personal.

- Item 9 al 9.9: Aspectos Metodológicos sobre la Descripción y formulación del Problema, Objetivos, Hipótesis, Propósitos, Variables o Categorías, Definición conceptual, Finalidad, Tipo de Investigación, Enfoque Metodológico, Paradigma, Diseño, Población, Muestra, Técnicas e Instrumentos.

- Item 10 al 10.3: Aspectos de contenido sobre los Resultados, Conclusiones y Sugerencias.

7.5. PROCEDIMIENTOS

En base a lo planteado por el Comité de Investigaciones de la Unidad Académica de Psicología[75] y por el autor Jorge Julio Mejía[76], se desarrolló en cinco fases el proceso de Sistematización para dar cumplimiento a los objetivos requeridos.

1. Fase de Recolección de Información relacionada con los informes de investigación sobre psicología empresarial en la cual se identificaron y reunieron los documentos pertinentes, en base a la lista de títulos de investigaciones de la unidad académica de Psicología.

2. Fase de ordenación de los documentos según los tres ejes temáticos de gestión humana, desarrollo organizacional y desarrollo profesional, según la naturaleza de la variable de cada investigación inscrita en la línea de psicología de empresa.

[75] *Comité de Investigaciones, Op. cit., P. 2.*
[76] *MEJÍA, Op. cit., P. 50*

3. Fase de clasificación de los informes de investigación acorde a sus aspectos teóricos, metodológicos y de contenido .

4. Fase de análisis de la información que al respecto ha sido organizada para la articulación de la misma, en la cual se identificaron los indicadores de la investigación en cada trabajo estudiado en base a dos posturas: estadístico-cuantitativo y su interpretación cualitativa.

5. Fase de construcción teórica que articula la información analizada y que pretende descubrir lo que se ha logrado construir como proceso y como resultado en el área mencionada, en la que se describieron las características teóricas, metodológicas y de contenido más frecuentes, además se aportaron nuevos elementos para conceptualizar la línea de investigación de psicología de empresa.

8. RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados obtenidos a partir de la investigación, que en un primer termino muestra el resultado estadístico de cuantificación de frecuencia y porcentaje de los aspectos conceptuales, metodológicos y de contenido de las investigaciones con sus respectivos análisis cualitativos, cuya interpretación establece conexiones con el contexto y el marco teórico planteado.

Posteriormente se enmarcan histogramas como síntesis cuantitativa de los resultados para finalmente presentar las fortalezas y debilidades que presentan los trabajos de investigación sobre los aspectos metodológicos, conceptuales y de contenido.

DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Nombre de la Universidad

	Frecuencia	%
Si	10	100%
No	0	0%

Años de realización

	Frecuencia	%
1999	0	0%
2000	1	10%
2001	5	50%
2002	4	40%

Los datos estadísticos confirman que la totalidad de los informes finales de investigación sistematizado (100%) incluyen el nombre de la universidad y el título correspondiente. Respecto al año de realización, se observa que el 50% de los informes finales han sido terminados en el año 2001, lo que muestra un breve repunte sobre el interés en el área de empresa, porcentaje que se mantiene muy semejante ya para el año 2002.

Aunque es un aumento paulatino, se relaciona con el reciente desarrollo de la Unidad Académica de Psicología en la Corporación Educativa Mayor del Desarrollo Simón Bolívar; en este sentido, su crecimiento es acorde a unos elementos integradores, en donde la investigación en la línea de empresa necesita además de una fuente curricular y una fuente de extensión, esto es, una conceptualización básica de su realidad y un campo de trabajo investigativo identificado. La ventaja que representa el reciente desarrollo de la línea de empresa se define desde una perspectiva histórica, pues sus resultados conciernen a un momento actual, rescatando situaciones relacionadas con la realidad colombiana.

Título de la investigación

	Frecuencia	**%**
Sí	10	100%
No	0	0%

Director y asesor de la investigación	**Frecuencia**	**%**
Sí	6	60%
No	4	40%

Estudiantes – investigadores No de personas	**Frecuencia**	**%**
1	1	10%
2	3	30%
3	4	40%
4	2	20%

Referente al número de estudiantes investigadoras, se encuentran en su mayoría (40%) grupos conformados por cuatro personas, además de preferir el apoyo de un asesor o Director en un 60%, observando un respaldo en la consolidación de las investigaciones, mientras el 40% no utiliza este medio de importante apoyo.

Eje temático	**Frecuencia**	**%**
Gestión del desarrollo humano	1	10%
Desarrollo organizacional	2	20%
Desarrollo profesional	7	70%

El eje temático con mayor relevancia es el denominado Desarrollo Profesional, con un 70% de informes finales con temáticas afines a dicho eje. La alta escogencia de variables centrales sobre el tema de motivación, que pertenece al eje de desarrollo profesional, se relaciona con el hecho de ser resaltado como objetivo fundamental en el planteamiento del proyecto educativo institucional de la Unidad

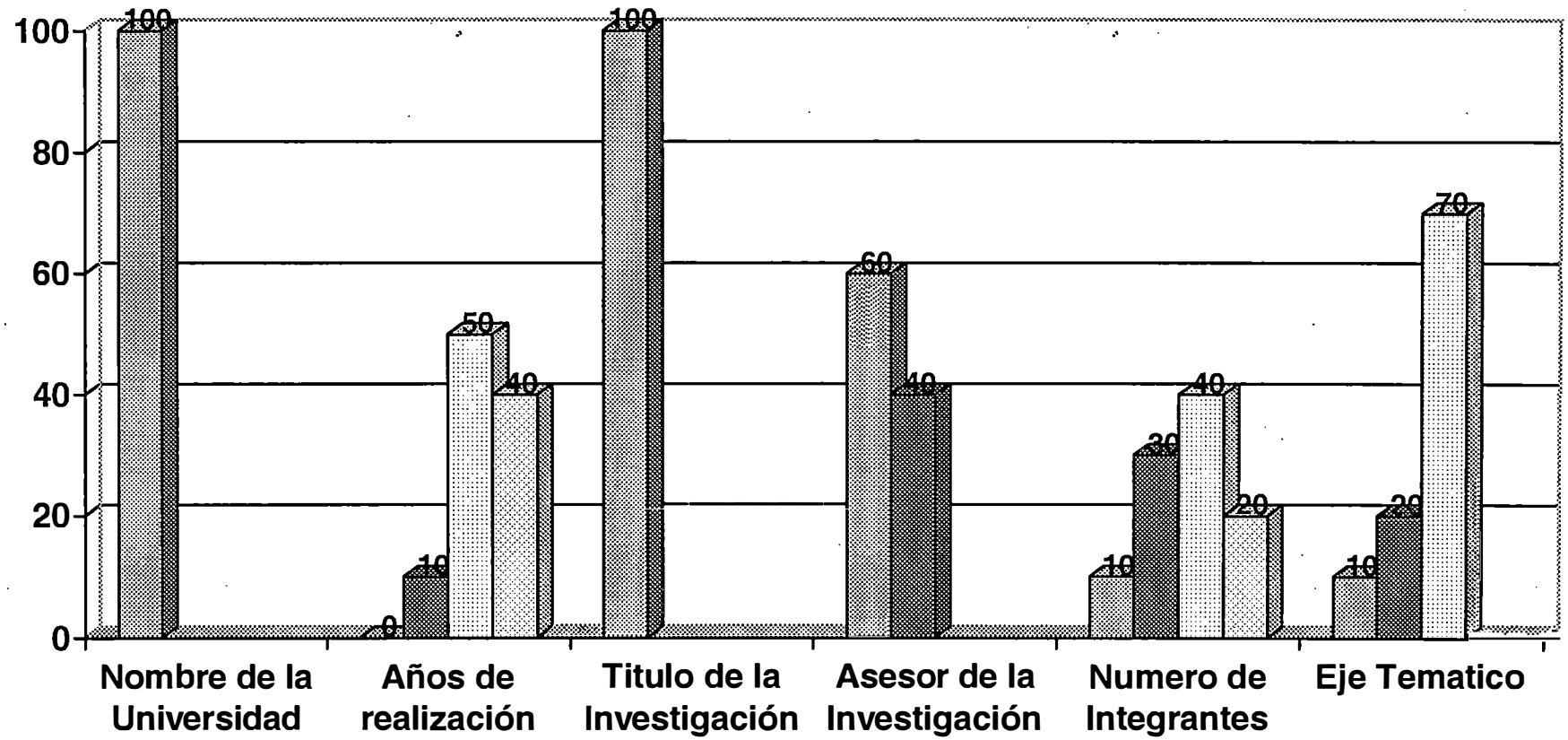
Académica, la alta escogencia parece además relacionada con un marco histórico rico en bibliografía sobre la motivación de los que se destaca a Maslow, Hezberg, Toro y Seara.

En un polo contrario se encuentra el eje temático de gestión humana, solo presenta un titulo correspondiente; su bajo porcentaje puede relacionarse con la falta de promoción del eje y desconocimiento por parte de los estudiantes, pero esto es solo una inferencia de observación. En otras facultades de Psicología, como en la Universidad del Norte, se encuentran investigaciones relacionadas con la temática motivación, y una en la Universidad Metropolitana.

En cuanto al eje desarrollo profesional se destacan los trabajos de investigación sobre Liderazgo conceptualizada desde la teoría de Robert R. Blake y Mouton, los cuales enfatizan en aplicar estos postulados a la organización formal: estilos de autoridad, funciones, roles, procedimientos y políticas de la organización; esto obvia la importancia de la organización informal, que se refiere a las relaciones interpersonales que a nivel interno se dan en toda organización, y que es de valioso interés para el diagnóstico de la calidad y productividad de las empresas.

La organización informal hace referencia a los patrones de comunicación subjetiva, al submundo y a las influencias personales, las cuales también existen en el liderazgo y que es más fuerte que en la organización formal (políticas de la

CUANTIFICACION DE LOS ASPECTOS DE IDENTIFICACION



empresa); en la medida en que los estudiantes-investigadores conozcan y naveguen dentro de ésta área mejores resultados y conclusiones hallaran en sus trabajos, ya que no estarían encasillando la realidad de las organizaciones colombianas a una teoría, sino como su teoría se presenta o no en esa realidad.

Aspectos conceptuales

Justificación	**Frecuencia**		**%**	
	Sí	No	Sí	No
Psicología	9	1	90%	10%
Institución-Población	7	3	70%	30%
Personal- profesional	5	5	50%	50%

Los datos estadísticos muestran que el estado de los informes finales de investigación en cuanto al aspecto conceptual están representados por los siguientes porcentajes:

En la justificación se destacan según el formato de sistematización elaborado por el Comité de Investigación de la Corporación Educativa Mayor del Desarrollo Simón Bolívar tres elementos para su sistematización educativa estas son:

Respecto a la importancia del estudio para la psicología: que en un 90% de los informes finales de investigación presentan su importancia para la ciencia lo que indica que estos informes cumplen con el criterio que según Hernández es necesario identificar para justificar en la investigación, valor teórico, en el que le

apoyará una teoría y poder sugerir futuros estudios, solo un 10% de los informes finales no presentan relevancia científica. Se observa en aquellas informes sobre liderazgo fue en el marco teórico los estudiantes investigadores utilizan a Robert R. Blake y Jane Mouton, su teoría del modelo de contingencia y el liderazgo; autores y teoría guía que se mantienen para los (2) informes finales de investigación realizado en los años 2001-2002 respectivamente; además para ambas tesis se utilizaron el mismo instrumento de recolección de información la malla gerencial de los mismos autores; lo que sugiere que en cuanto a teoría a una adecuada identificación y pertenencia de los estudiantes para con la teoría.

Es así como desde el punto de vista estadístico el marco teórico, la utilización de la teoría guía está representada en un 80% de los informes finales de investigación, cuyos autores de mayor desarrollo son Herzberg, Fernandez Seara y Fernando Toro, en la temática motivación; solo un 20% no poseen autor y teoría guía sino diversos autores indicando manejo de autores y bibliografía acorde al enfoque de trabajo.

En cuanto a la importancia para la población, según los datos estadísticos se presentan en un 50% de los trabajos de investigación que si mencionan. Otro criterio que según Hernández es necesario identificar es la relevancia social, donde se expone la trascendencia para la sociedad o población estudiada, generando impacto positivo entre los beneficiarios de dicha investigación; y en un 50% de las investigaciones no se presentan importancia para la población.

Estos resultados indican que la mitad de las investigaciones, una cantidad considerable para revisar, no tienen en cuenta a la población estudiada, manifestándose esto en lo que al marco geográfico se refiere; aquí el 70% de las investigaciones no describen desde la instancia teleológica que incluye misión – visión y filosofía, del lugar donde se realizó la investigación; solo el 30% de los informes si lo presentan, pero se hace necesario aclarar que: a. Estas investigaciones manejan marco legal, razón inicial y generalidades de la muestra. Con estos términos se ha asumido una identificación con la población estudiada y b. Se necesita por parte de los estudiantes investigadores mayor conocimiento de la muestra para garantizar mayor apropiación y/o pertenencia

Sin embargo, se debe tener en cuenta que el marco geográfico se convierte en exigencia metodológica desde el año 2002, el cual se expone en el formato de sistematización que, aunque es reciente, su formalidad sí se manifestaba en años anteriores, ya sea incluyendo el marco geográfico en la introducción o en la justificación del trabajo de investigación.

En cuanto a la importancia personal, los datos estadísticos muestran que el 50% de los informes finales de investigación si presentan relevancia personal y el 50% restante no mencionan. Estos resultados sugieren que se necesitan más concientización para los estudiantes para no percibir sus informes como un requisito sino como una herramienta básica para su propia formación investigativa,

donde los estudiantes investigadores perciban su proyecto de investigación como la aplicación de los contenidos aprendidos durante toda la formación académica.

De esta manera se contribuye a que los estudiantes en sus propias investigaciones realicen aportes personales significativos que enriquezcan su propio que hacer y saber científico, fortaleciendo su propias ideas, creando sus propias formulaciones sobre el fenómeno en estudio, respondiendo al proceso de sistematización donde halla relación entre teoría y práctica, siempre se establece un intercambio o enlace, y en la sistematización se intenta producir conocimiento a partir de la experiencia[77].

En cuanto a los antecedentes históricos se confirma que un 80% de los informes finales de investigación presentan antecedentes históricos, solo un 20% no lo mencionan; por lo tanto se denota que los informes finales de investigación mantienen una identificación de esquemas teóricos más amplios que contextualicen la realidad en estudio, cumpliendo con uno de los principios en el proceso de sistematización el pluralismo (Giraldo), donde existen diferentes concepciones para leer una misma realidad.

Marco teórico	**Frecuencia**		**%**	
	Sí	**No**	**Sí**	**No**
Teoría guía – Autor guía	8	2	80%	20%
Marco geográfico	3	7	30%	70%

[77]*CARVAJAL, Op. cit., P. 9.*

Marco histórico	8	2	80%	20%

En cuanto al marco teórico de estas investigaciones, se enmarcan en 70% de los trabajos de investigación correspondientes al eje temático de Desarrollo Profesional, en los cuales el 50% hace referencia a la temática de motivación y el 20% a la temática sobre liderazgo.

En el caso de las teorías de motivación se destacan autores como Herzberg, Fernandez Seara y Toro. Mientras la perspectiva de Herzberg se enfoca al aspecto externo de la motivación (entendiéndola como la autorregulación de factores en función a la estimulación que brinde el cargo y las condiciones ambientales-físicas que le rodean), las perspectivas de Toro y Fernandez Seara muestran el intento de soportar a la variable motivación laboral entre factores internos y externos, con la ventaja de aplicar conceptos en el marco nacional. Este referente teórico utilizado por los trabajos de investigación es adecuado y enriquecedor para la línea de psicología de empresa. Sin embargo, en la conceptualización de la variable motivación laboral se hace relevante mencionar una de las perspectivas más importantes sobre esta, que aún así se obvia en el marco histórico. Esta perspectiva se denomina "motivación inconsciente".

El inconsciente es para el psicoanálisis como un almacén invisible donde se hallan los impulsos instintivos, memorias deseos no satisfechos y experiencias reprimidas[78].

Otra perspectiva menos freudiana sobre la motivación inconsciente es presentada por Rogers (1969) sobre la libertad del humano para dirigir sus impulsos hacia la acción orientada, una motivación responsable que conduce a la autonomía.

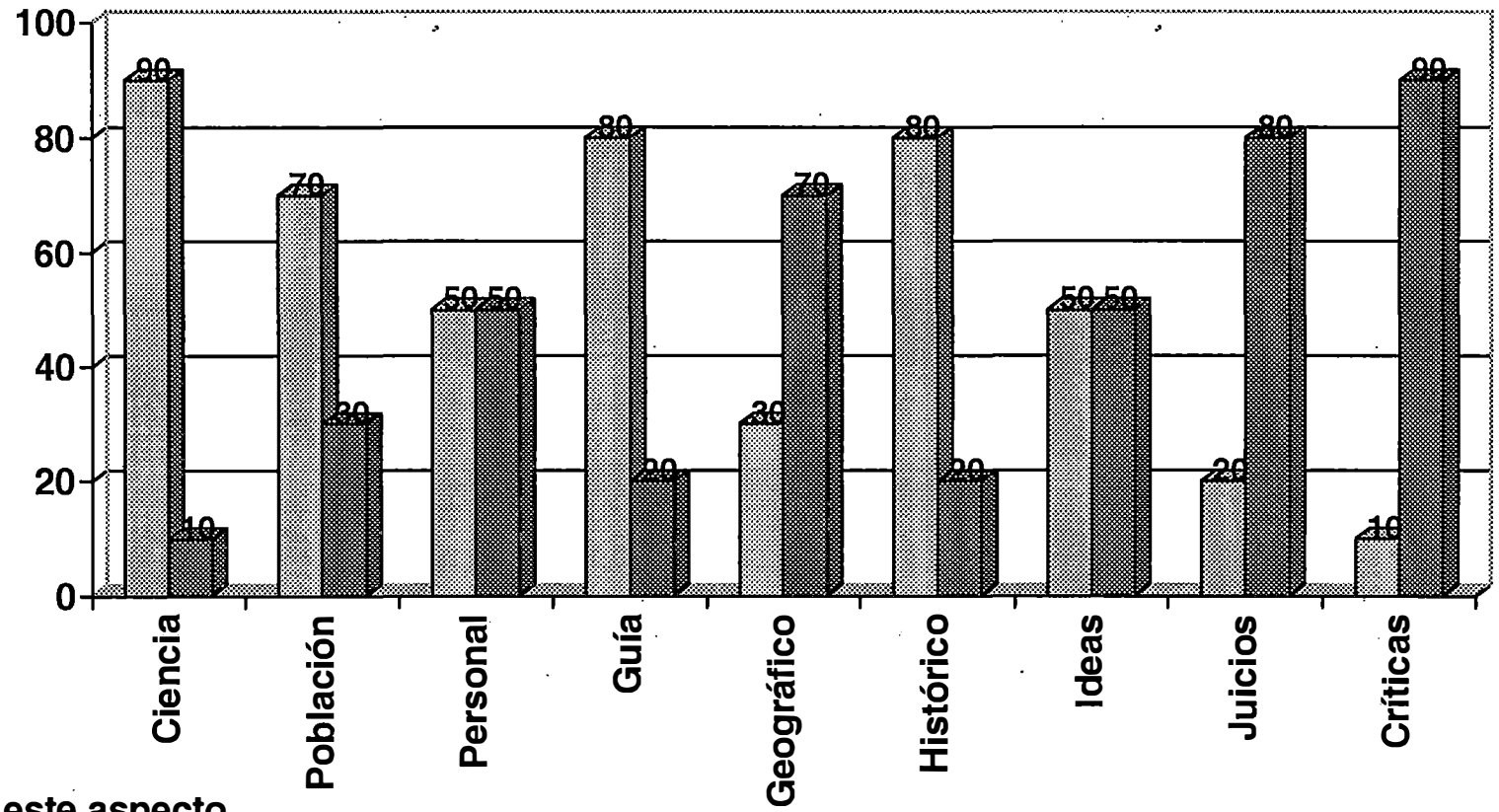
Otras dos perspectivas sobre la motivación enriquecerían aún más las propuestas planteadas por los trabajos de investigación. Una de ellas se refiere al estudio de las características de personalidad, lo que permite plantear el por qué los motivos de las personas son tan diversos a partir de las diferencias individuales. Otra perspectiva, la más básica de todas, se refiere a la motivación fisiológica, que explora cómo los sistemas nervioso y endocrino influyen los motivos y emociones[79].

Aporte personal	**Frecuencia**		**%**	
	Sí	No	Sí	No
Ideas	5	5	50%	50%
Juicios valorativos	2	8	20%	80%
Críticas	1	9	10%	90%

Respecto al aporte personal, la estadística muestra una amplia gama de poco desarrollo de este punto en las investigaciones estudiadas (90%-80%), el

[78] *REEVE, Johnmarshall. Motivación y emoción. España. Mc Graw Hill. 1994. P 304*

CUANTIFICACION DE LOS ASPECTOS CONCEPTUALES



resultado estadística muestra la dificultad concerniente en el despliegue de creatividad y análisis crítico sobre las variables escogidas por los estudiantes-investigadores. En un 50% de los trabajos aparecen conceptos inferidos de los *estudios realizados, lo que significa una capacidad de abstracción media en* general, es decir, la creación de nuevos conceptos en base a la experiencia investigativa es alentadora. En general, los conceptos están muy asociados a características generales y descriptivas de la variable, y en muy escasas ocasiones especifican o determinan un aspecto del fenómeno estudiado.

Aspectos metodológicos

	Frecuencia	**%**
Descripción del problema		
Sí	1	10%
No	9	90%

Formulación del problema

	Frecuencia	**%**
Sí	10	100%
No	0	0%

Objetivo general

	Frecuencia	**%**
Sí	10	100%
No	0	0%

Objetivos específicos

---

[79] *Ibid., P. 22.*

	Frecuencia	%
Sí	7	70%
No	3	30%

Sobre a los aspectos metodológicos, el 90% de los informes finales de investigación no posee un capítulo de descripción del problema, obviando un importante paso en la sustentación del problema, dificultando al lector una comprensión más clara sobre el contexto de estudio en cada investigación, por lo tanto en los informes de la línea de empresa no existe claridad respecto a la significación o necesidad de la cual parten los estudios. Cabe aclarar que este aspecto de la investigación no se consideraba requisito antes del año 2001, de allí la ausencia en los informes finales.

Estos informes de grado poseen en un 100% formulación del problema y objetivo general; sin embargo, respecto a los objetivos específicos se observan inconvenientes. Aunque un 70% cumple con las especificaciones según las dimensiones de la variable, el 30% de los informes finales condensan en un solo objetivo específico tales dimensiones, indicando debilidad para especificar las variables de estudio, y posteriormente su abordaje.

Hipótesis

	Frecuencia	%
Sí	0	0%
No	10	100%

Propósito

	Frecuencia	%
Sí	0	0%
No	10	100%

Definición conceptual de la variable

	Frecuencia	%
Sí	10	100%
No	0	0%

Finalidad de la investigación

	Frecuencia	%
Básica	9	90%
Aplicada	1	10%

Tipo de investigación

	Frecuencia	%
Cualitativa	2	20%
Cuantitativa	8	80%

Cabe resaltar que aunque el 80% de los informes finales son de tipo cuantitativo, ninguna menciona hipótesis (0%); este aspecto se relaciona directamente con el uso de diseños descriptivos en un 80% en los cuales las hipótesis no posee un carácter determinante para la investigación. Precisamente, es este diseño descriptivo el que define la utilidad de la investigación en un 90% pura o básica. En este aspecto se observan precauciones para asumir mayor compromiso con la profundidad de la investigación y en los informes finales se prefieren detallar las

características de la variable y solo en un 10% la realización de un programa de capacitación que enmarca en una finalidad aplicada.

La relevancia de la profundidad del conocimiento investigado se encuentra en el hecho de que estos estudios descriptivos constituyen el inicio de un proceso de "búsqueda de lo conocido" que es el fundamento de la línea de investigación de psicología de empresa; sin embargo, la ausencia de estudios correlacionados – explicativos puede encasillar la producción investigativa en la línea, lo que no permite cumplir con la visión institucional de proyección e intervención hacia el contexto.

Paradigma

	Frecuencia	**%**
Sí	1	10%
No	9	90%

La no especificación de paradigmas ni de los tipos de investigación en los informes finales dificulta detallar los parámetros epistemológicos de las investigaciones, en especial lo referente al nivel de abstracción del conocimiento. Sin embargo, a partir de los datos observados en la mayoría de los informes finales (90%) la recolección de información les sitúa en un nivel empírico, con solamente una investigación de nivel teórico – empírico.

	Frecuencia		%	
	Sí	No	Sí	No
Tipo de investigación	0	9	0%	90%
Enfoque metodológico	0	1	0%	10%

	Frecuencia		%	
	Sí	No	Sí	No
Diseño	10	0	100%	0%
Modalidad de investigación	0	0	0%	0%

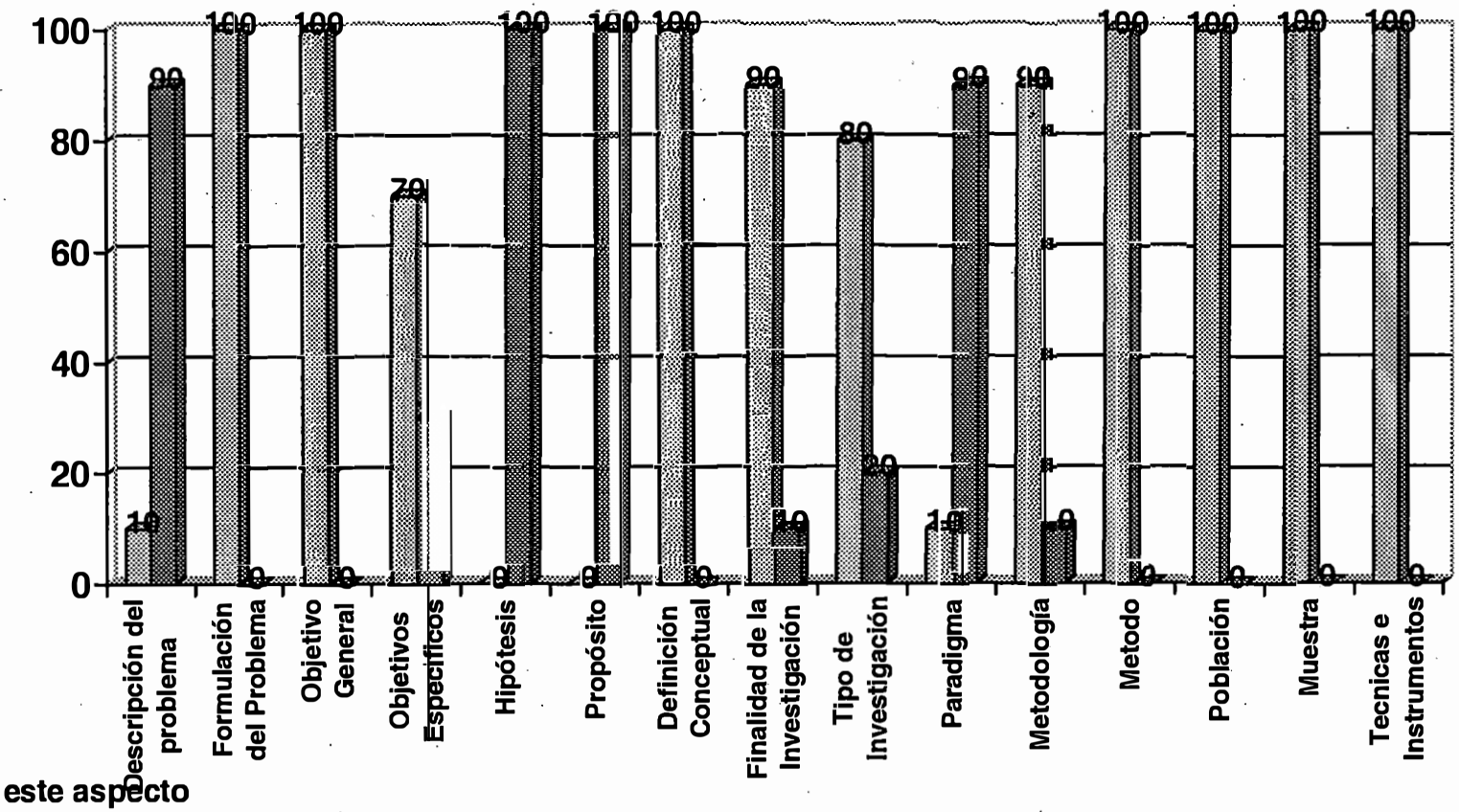
El nivel empírico refleja fortaleza en relación con la experiencia directa de obtener información; aún así, la línea de investigación de empresa se enriquecería con una aplicación hermenéutica-cualitativa en la obtención de conocimiento, al construir realidad en base a la cotidianidad organizacional tipo informal (comunicación subjetiva, influencia política, entre otros).

	Frecuencia		%	
	Sí	No	Sí	No
Población	10	0	100%	0%
Muestra	10	0	100%	0%

Técnicas e instrumentos

	Frecuencia	%
Sí	10	100%
No	0	0%

CUANTIFICACION DE LOS ASPECTOS METODOLOGICOS



Tanto la población como la muestra son citados un 100% en las investigaciones; la falencia en este aspecto radica en no explicar sus características más relevantes en un marco geográfico. La mayoría de las muestras pertenecen al 30% y 40% de la población, según datos dados por los informes, lo que indica una correspondencia adecuada a nivel de generalización de resultados. Los instrumentos se utilizan en un 100% de los informes, de los cuales sobresalen cuestionarios de escogencia múltiple y con validación en contexto colombiano, en el caso de los instrumentos de Toro (Cuestionario de motivación para el trabajo) y Fernández (Escala de motivaciones psicosociales MPS), lo que relaciona en gran medida a los resultados con la actualidad de la realidad organizacional en el país.

Sin embargo, en algunas investigaciones se utilizan teorías "sofisticadas" y extranjeras a las cuales los estudiantes-investigadores intentan amoldar los resultados de sus estudios; por ello se recomienda la realización de instrumentos más coherentes y propios a la realidad de la organización investigada, lo que constituiría un gran aporte al área de empresa (solo una investigación aporta un nuevo instrumento).

Aspectos de contenido

	Frecuencia		**%**	
	Sí	No	Sí	No
Resultados				
Aporte analítico	0	0	0%	0%
Relación con la teoría	9	1	90%	10%
Explicación autoras	10	0	100%	0%

El aspecto de contenido se encuentran distribuido en tres elementos: resultados, conclusiones y sugerencias.

Los datos estadísticos muestran en el aparte de resultados que en un 40% de los informes finales de investigaciones muestran la presentación, descripción de los datos, un 90% relacionan la teoría guía con los datos y en un porcentaje mínimo no definen el aporte analítico, ya que las ideas que plasman tienen un carácter descriptivo sin contextualizar esa información en el área específica de la temática planteada en cada investigación, dejando de lado el análisis de los resultados, su sistematización e interpretación de los datos por una simple descripción de los mismos.

Sin embargo estas estrategias sugeridas no se interrelacionan con los resultados de la misma investigación; desfasándose de la propia teoría guía, por lo tanto no existe una justificación teórica y una identificación con las experiencias que vivieron los investigadores.

Conclusiones

	Frecuencia	**%**
Responde a los objetivos específicos	7	70%
No responde a los objetivos específicos	3	30%

La estadística concerniente a las conclusiones de los informes finales demuestran que en un 70% responden a los objetivos específicos planteados, cumpliendo con

el criterio de articulación de las investigaciones, por el cual estos informes muestran coherencia al relacionar directamente los resultados con el aspecto metodológico (objetivos). El 30% restante no muestra con claridad la interconexión básica entre estos dos elementos, indicando un importante vacío.

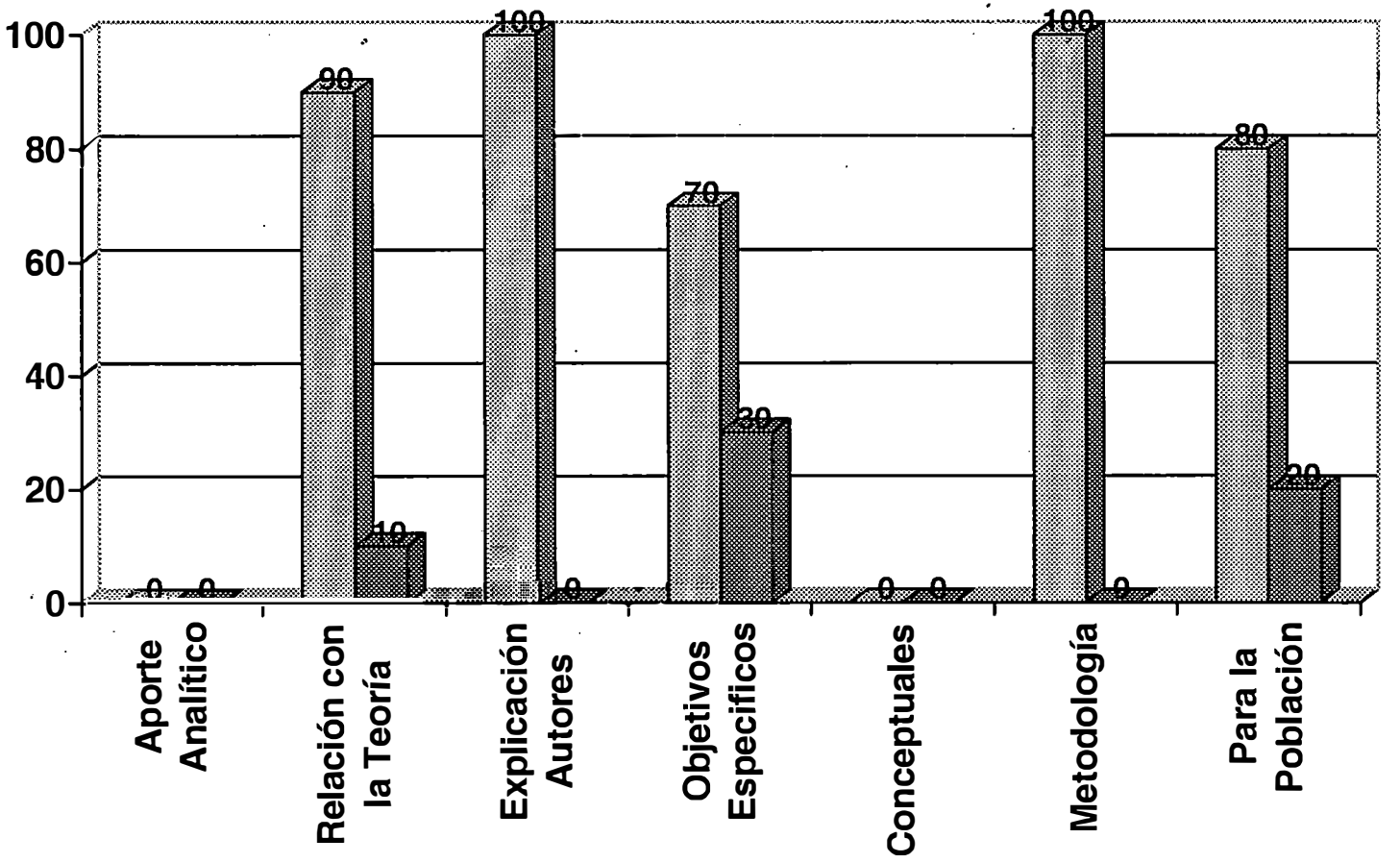
Sugerencias

	Frecuencia	**%**
Propuestas Conceptuales	0	0%
Propuestas Metodológicas	10	100%
Propuestas para la población	8	80%

La estadística concerniente a las sugerencias muestra una preferencia en la línea de empresa por realizar propuestas para la población (80%), cumpliendo con el interés de la línea de empresa de proponer estrategias que facilitan el desarrollo de la organización o institución seleccionada. Un 100% de los informes finales realizan propuestas metodológicas, las cuales se plantean en ciertos casos como variables aisladas y en otras formulaciones de problemas relacionadas indirectamente con las variables de estudio, una forma básica para la promoción del campo de psicología empresarial.

Las propuestas conceptuales no se hallan en los informes finales, indicando dificultad para explicar desde sus propias perspectivas las realidades estudiadas. Entre las sugerencias más comunes planteadas por los estudiantes-investigadores para futuros estudios en el área se encuentran:

CUANTIFICACION DE LOS ASPECTOS DE CONTENIDO



- Percepción de los trabajadores sobre el tipo de liderazgo ejercido por los directivos de la empresa.
- Investigaciones que describan la incidencia de los factores motivacionales de los trabajadores sobre el clima organizacional.
- Diseños de programas de enriquecimiento del contenido del trabajo

No. 008

ANALISIS CUALITATIVO DE LOS INDICADORES CONCEPTUALES, METODOLOGICOS Y DE CONTENIDO

En la investigación titulada "Perfil motivacional hacia el trabajo de gerentes de empresas privadas de la ciudad de Barranquilla", se observa a nivel conceptual fortalecer el planteamiento adecuado de la justificación y un marco teórico amplio respecto a la teoría guía y los antecedentes históricos. Como limitaciones en este indicador se observa la ausencia de un marco geográfico y la poca claridad para su identificarlos partes personales. En el aspecto metodológico se observa la coherencia entre los objetivos, la finalidad y el tipo de investigación (descriptiva); sin embargo, no se tiene en cuenta información relativa de la descripción del problema, el paradigma y el tipo de investigaciones. En el aspecto de contenido se realizo una adecuada interrelación entre los resultados, análisis cuantitativo y cualitativo así como teorías citadas en el marco teórico. En las sugerencias se

especifica formulaciones para futuras investigaciones pero no se dan sugerencias concretas en los casos planteados de la muestra.

No. 035

ANALISIS DE LOS INDICADORES CONCEPTUALES, METODOLOGICOS Y DE CONTENIDO

En la investigación titulada "factores asociados a la satisfacción e insatisfacción laboral de los empleados de la empresa "Ferretería Casa de la Válvula" en la ciudad de Barranquilla", se observa a nivel conceptual fortalezas en la búsqueda de antecedentes históricos de investigaciones realizadas en el país, un planteamiento amplio sobre la teoría guía (Herzberg) , y la propuesta metodológica de elaborar un cuestionario que mide las variables , principal aporte personal de los estudiantes investigadores. Sin embargo, su justificación no menciona el valor profesional-personal ni tampoco incluyen un apartado para el marco geográfico, lo que dificulta al lector al ubicar las características de las muestra, además algunos apartados del marco teórico carecen de citas bibliográficas. Sobre los indicadores metodológicos se observa claridad en la presentación de objetivos, conceptualización de la variable, todo esto acorde con la finalidad para el estudio. La debilidad de este indicador estriba en la no presentación de u capitulo

exponiendo el paradigma y el tipo de investigación, lo que hace confuso el carácter del abordaje e interpretación de los resultados. Los resultados se muestran completos y detallados tanto de forma cuantitativa como cualitativa, y en la interpretación tienen, en parte, relación con la teoría guía. Las conclusiones son acordes con los objetivos propuestos pero solo concretan en esto y no enriquecen en aspectos teóricos.

No. 130

ANALISIS DE LOS INDICADORES CONCEPTUALES, METODOLOGICOS Y DE CONTENIDO

En la investigación titulada "Características de la motivación laboral de los empleados de la empresa landa Ingeniería S.A. de la ciudad de Barranquilla", se observa a nivel conceptual fortalezas con respecto a un variado marco histórico y un desarrollo completo de los planteamientos de la teoría guía de Fernández Seara, además de especificar el aspecto legal y el objeto social de la empresa escogida para el estudio. La debilidad en el indicador conceptual se observa en la falta de aportes personales identificables. En el aspecto metodológico se establece adecuada coherencia entre el objetivo general, la finalidad y el diseño descriptivo, además que utilizan como herramienta de recolección de datos de

instrumento validado y aplicado en el contexto colombiano (M.P.S. de Fernandez Seara).

Las limitaciones del indicador metodológico se observan en el hecho de condensar en un objetivo específico de las dimensiones de la variable estudiada, además de no formular hipótesis ni establecer el tipo de investigación y paradigma que orienta la interpretación de los resultados. Referente al aspecto de contenido se observan fortalezas en las descripciones cualitativas y cuantitativas en el primer termino por sujetar, y en segundo término por la muestra, lo que facilita detallar los resultados, además de relacionar los puntajes con las teorías de Maslow y McClelland-Atkinson. Las conclusiones cumplen con el objetivo específico planteado.

No. 069

ANALISIS DE LOS INDICADORES CONCEPTUALES, METODOLOGICOS Y DE CONTENIDO

En la investigación titulada "Perfil motivacional hacia el trabajo del Psicólogo egresado de la Universidad Simón Bolívar de Barranquilla", se observa a nivel conceptual fortaleza en un planteamiento completa en la justificación, un marco teórico que describe ampliamente los postulados del autor guía (Fernando Toro) y que agrega en su marco histórico; sin embargo, el marco geográfico no es detallado y el aporte personal no es fácilmente identificable en este estudio. El aspecto metodológico presenta coherencia entre sus objetivos la finalidad (pura) y

el diseño (descriptivo), sus falencias se encuentran en el hecho de no describir los fundamentos de la problemática planteada, ni establecer una guía paradigmatica, ni el tipo de investigación.

Sobre los aspectos del contenido se muestran como fortalezas las especificaciones tanto cualitativa como cuantitativa de los resultados, pero se deja a un lado el aspecto interpretativo que relaciona la teoría con los datos encontrados. Las conclusiones son acordes a los objetivos planteados, además de establecer unas diferencias encontradas en los resultados, que se convierten en un aspecto personal importante.

No. 046

ANALISIS CUALITATIVO DE LOS INDICADORES CONCEPTUALES, METODOLOGICOS Y DE CONTENIDO

En las investigación titulada "Estudio descriptivo sobre las características de motivación Laboral de los docentes de los Grados Once de las instituciones oficiales del municipio de Riohacha".

Se observa en el aspecto conceptual fortalezas en el hecho de plantear claramente en el marco teórico los aspectos del autor guía (Fernández Seara) y de destacar un marco legal de labor docente, con un marco histórico variado. Su falencia en este indicador se encuentra en la casi ausencia de aporte personal identificable en el estudio. Respecto al indicador metodológico, en la investigación

se establece coherencia entre los objetivos, la finalidad y el diseño (descriptivo), además de reforzar los datos obtenidos por un instrumento cualitativo con una entrevista estructurada, esto último aporte personal de los investigadores. Sin embargo, se obvia la descripción del interrogante planteado, se condensan las dimensiones de la variable en un objetivo específico, no se estipulan ni el paradigma ni el tipo de investigación y no se especifican hipótesis, lo que dificulta la interpretación de los resultados. Sobre los aspectos de contenido encuentra su principal fortaleza en la relación establecida entre datos cuantitativos, cualitativos y las teorías citadas en el marco teórico, haciendo la interpretación de estos. A esto se le suma unas conclusiones acordes a los objetivos específicos y complementadas con explicaciones hipotéticas y críticas de los investigadores.

No. 018

ANALISIS DE LOS INDICADORES CONCEPTUALES, METODOLOGICOS Y DE CONTENIDO

En la tesis No. 018 cuyo titulo es: "Diseño de una programa de capacitación basado en un diagnostico de necesidades para los empleados del área técnica de la Empresa Eternit Atlántico S.A."

En el **aspecto conceptual:** tienen como fortalezas la relación entre la justificación y la teoría que manejan. Sin embargo de esta no amplia la información

convirtiéndose n una debilidad para la investigación, ya que las investigadoras plantean una gama diversa de autores y teorías que hacen que el tema pierda sus horizontes libertando así su aporte personal; además de no ampliar la información del lugar donde se realizó la investigación (marco geográfico).

En los **aspectos metodológicos:** en esta investigación se realiza una formulación del problema coherente con el objetivo general, pero se limitan en el planteamiento de los objetivos específicos donde exponen un solo objetivo sin ampliar los conceptos a evaluar; además no establecen una descripción del problema y por último no establecen propósito lo cual no es aceptable para este tipo de investigación cuya finalidad es aplicada; en cuanto a la metodología existen unas falencias que ameritan urgente revisión por parte de los asesores metodológicos para próximas investigaciones, en cuanto a este informe los investigadores manejan un paradigma que no es coherente con el tipo de investigación: este es cualitativo-interpretativo; además, manejan diseño descriptivo lo cual corresponde a investigaciones cuantitativas; es así como se nota que no existe un entendimiento por parte de los estudiantes al momento de definir tipo de investigación paradigma, enfoque, modalidad en cualitativas y en investigaciones cuantitativas: paradigmas, tipo de investigación y diseño.

Otra debilidad en esta investigación es la determinación del instrumento de recolección de información lo cual es elaborado por las mismas investigadoras que mencionan datos sobre su validez y confiabilidad.

En **aspectos de contenido:** como fortalezas se destacan el planteamiento de los resultados de acuerdo a la teoría que manejan; pero en el aporte analítico no son muy claros; siendo el aspecto cuantitativo de mayor relevancia.

Las conclusiones no responden a los objetivos específicos; además estos solo se realiza uno solo que debilita la conclusión.

En cuanto a **sugerencias**; no existe un patrón definido coherente tanto en los aspectos conceptuales de la justificación que mencionan elementos distintos a los planteados en la argumentación.

No. 063

FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES QUE AFECTAN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE LA DIVISIÓN FLUVIAL CUENCA MAGDALENA DEL MINISTERIO DE TRANSPORTE DE LA CIUDAD DE BARRANQUILLA

En el **aspecto conceptual:** las investigadoras inician la justificación como una descripción del problema no argumentando su importancia para la Psicología, para la población en el personal escriben: "Describir sentimientos de agrado o afecto de los factores de riesgo psicosociales". Esto no es coherente con la misma temática, los factores de riesgos no generan sentimientos de agrado y las investigadoras así lo sustentan; además mencionan diseñar estrategias de intervención; lo cual no es coherente con el tipo de investigación que según las investigadoras, es

descriptivo. Por lo tanto a nivel de aspectos metodológicos esta investigación presenta debilidades que generan incongruencias en sus argumentos; se observa como en la formulación del problema no hay claridad en lo que quieren investigar; su planteamiento es confuso, además este debe estar relacionado con el objetivo general donde este comience con un solo verbo operativo que indique casualidad según así lo plantean en la formulación de la pregunta problema ¿Cuáles son los sentimientos de agrado o afecto de los factores riegos psicosociales que afectan la satisfacción laboral de los empleados de la División de la Cuenca fluvial del ministerio de Transporte de la ciudad de Barranquilla?

En cuanto a los **objetivos específicos:** son muy extensos cada uno abarca 4 o 5 elementos que da la impresión en su redacción de frases y no de objetivos. En lo que se denota que no están al alcance de las posibilidades del investigador.

En cuanto a la **definición de la variable:** tiene como fortaleza que esta relacionada con la teoría definida en el marco teórico.

En cuanto a la **metodología el tipo de investigación** que utilizaron según el nivel de profundidad fue el descriptivo y el **diseño.** Descriptivo; pero esto no es coherente con planteamiento del problema.

Aspecto de contenido: esta investigación presenta sus resultados de una forma descriptiva de cada elemento citando los objetivos específicos, pero su aporte analítico no es claro y concreto el nivel de interpretación no lo realizan, solo se basan en "describir información".

En las conclusiones se presenta de manera muy resumida los resultados pro no dejan una interpretación novedosa de las mismas; además no abarcan la totalidad

de los objetivos específicos. Por lo tanto lo que queda por sugerir es muy limitado sus recomendaciones carecen de fundamentos conceptuales y metodológicos no se observa una orientación definida de estos parámetros. Por lo tanto su argumentación no se denota la teoría como sus propias vivencias.

EL INFORME FINAL NO. 117

ANALISIS DE LOS INDICADORES CONCEPTUALES, METODOLOGICOS Y DE CONTENIDO

FACTORES MOTIVACIONALES PRESENTES EN LOS EMPLEADOS PERTENECIENTES A LA DIVISIÓN DE MERCADEO DE LA EMPRESA CONFAMILIAR DEL ATLÁNTICO CON TIPO DE CONTRATACIÓN FIJA Y TEMPORAL.

En el aspecto conceptual las investigadoras destacan en su justificación la importancia personal, para la población y para la psicología; aclarando conceptos sobre la temática planteada.

En el marco histórico se refleja coherencia entre los autores citados con la temática central, además mantienen un autor guía acorde con el instrumento de recolección de información perteneciente al mismo autor.

En el aporte personal no es muy claro, presentan las ideas después de cada enunciado teórico pero la calidad de las mismas tienen un sentido también teórico

por lo tanto es muy complejo determinar si verdaderamente esas ideas corresponden de las investigaciones o son del autor guía.

En el aspecto metodológico: no mencionan paradigma de investigación; solo enuncian el tipo de investigación, descriptiva y diseño: descriptivo, coherente con el objetivo general y los específicos.

En el aspecto de la definición de la variable esta acorde con lo plantado en el marco teórico.

En el aspecto de contenido los resultados los presentan de manera colocándole al titulo de: **"Interpretación Cualitativa Integral";** esto no es coherente con el tipo de investigación; si se infiere que es cualitativa además de presentar los resultados mediante gráficas y barras, en cuanto a conclusiones se esbozan de manera que respondan a cada objetivos específicos lo que genera demasiada información; en cuanto a las sugerencias son de naturaleza muy general, no son específicos en relación con la temática planteada.

INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN

No. 121

ESTILOS DE LIDERAZGO EJERCIDOS POR EL PERSONAL DIRECTIVO DE LAS UNIDADES ACADÉMICA DE LA CORPORACIÓN EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO SIMÓN BOLÍVAR.

En el aspecto conceptual, las investigadoras resaltan la importancia personal, para la población y la psicología.

El marco teórico esta organizado en capítulos y subcapitulos conectados coherentemente, presentando las citas donde se requiera reflejar el manejo de autores y bibliografía de acuerdo con el enfoque de trabajo; reflejándose el aporte personal de las investigadoras.

En el aspecto metodológico: las investigadoras realizan una descripción de la problemática culminando en la formulación del problema.

El objetivo general, esta planteado con el verbo operativo relacionado con el tipo de investigación que fue descriptivo, pero a nivel de metodología esta investigación presenta debilidades que genera confusión; ya que las investigadoras utilizan un paradigma histórico hermenéutico para investigaciones cualitativas y el diseño descriptivo para investigaciones cuantitativas; lo cual se denota una incongruencia en el plano metodológico; en el plano de contenido los resultados se esbozaron en tablas haciendo una descripción cuantitativa de los mismos lo que se observa que no existe una relación con la metodología planteada que es del tipo cualitativa.

Las conclusiones si existe relación con los objetivos específicos, ya que de manera resumida se aclaran los resultados y se responde a los objetivos de la investigación.

En cuanto a las sugerencias, las investigadoras no fortalecen su marco de recomendaciones; no relacionan los datos a que concluyeron con sus propias vivencias; además no existe coherencia en la redacción para expresar sus ideas.

INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN

No. 031

ESTILOS DE LIDERAZGO DE DIRECTORES DE CENTRO EDUCATIVOS OFICIALES DE BARRANQUILLA.

En los aspectos conceptuales presentan fortalezas en la relación argumentativa con el apoyo teórico, pero a nivel de marco teórico; las citas bibliográficas no coinciden con los enunciados la enumeración; además son textos en inglés y en portugués, no mencionan marco geográfico y los antecedentes históricos son muy débiles a nivel personal, no lo realizan sus ideas y juicios críticos no lo exponen en su proyecto.

En los aspectos metodológicos las falencias y las debilidades se siguen observando; no existe una descripción clara del problema, la formulación del problema, no es coherente con el objetivo general ni con el tipo de investigación;

el verbo operativo del objetivo no es el adecuado para una investigación explicativa.

En cuanto a metodología no es coherente: utilizan diseño expositivo facto y sostienen que el tipo de investigación es descriptivo, no existe claridad en los tipos de investigación, paradigmas, enfoques, modalidad, tipo de investigación y diseño, tanto de investigación cualitativa, la primera como investigaciones cuantitativas la segunda.

En el aspecto de contenido: las fortalezas son el planteamiento para sustentar los datos encontrados, pero en debilidades no existe relación con los objetivos específicos.

En las recomendaciones se limitan a fomentar seminarios, talleres, lo cual la parte conceptual le falta por trabajar.

9. CONCLUSIONES

A partir de la argumentación los datos estadísticos y de las observaciones cualitativas hechas a cada Informe Final de Investigación en la línea de psicología de empresa en la Unidad Académica de la Corporación Educativa Mayor del Desarrollo Simón Bolívar, se concluye los siguientes aspectos:

Respeto a la recolección de la información sobre la línea de investigación de Psicología de Empresa, se reunieron diez informes finales de investigación realizadas desde el año 1999 hasta el año 2002, teniendo en cuenta los respectivos ejes temáticos de la línea de investigación de psicología de empresa: Gestión Humana, Desarrollo Organizacional y Desarrollo Profesional, siendo este último el más elaborado por parte de los estudiantes investigadores.

Referente a la ordenación de los Informes Finales de Investigación, se logro ubicar por incidencia estadística la frecuencia en la elección del eje temático, donde se observa en un 70% el eje desarrollo profesional con las temáticas de motivación y liderazgo; su alta incidencia demuestra la fortaleza en el manejo de la temática de motivación por parte de estudiantes – investigadores y asesores de

la Unidad Académica de Psicología, prueba de ello se encuentra en la amplitud del marco teórico y de la interconexión con los instrumentos en general utilizados por estos informes finales. Sin embargo , la baja incidencia estadística en relación de los otros ejes temáticos (Gestión Humana 10% y desarrollo organizacional 20%), indica que existe dificultad en el manejo conceptual y metodológico de estas por parte de los estudiantes investigadores y asesores.

En cuanto a la clasificación de los informes finales, se observan los siguientes resultados:

- A nivel conceptual se destaca el manejo teórico, que los investigadores poseen por la temática de motivación, en especial por el uso de la teoría de Hezberg, Fernando Toro y Fernández Seara. En las justificaciones se observó prevalencia en la importancia científica, dejando de lado los siguientes criterios para justificar en dichas investigaciones:

conveniencia (para que sirve), relevancia social (cuál es su trascendencia para la sociedad), quienes se beneficiarán y de que modo?, implicaciones practicas (ayudará a resolver algún problema práctico).

- A nivel metodológico, la incidencia estadística muestra un alto porcentaje de informes finales de corte cuantitativo, en cuanto a la finalidad de la

investigación básica existe una incidencia estadística que los informes finales de investigación; sobre el paradigma se concluya que existe una baja incidencia en la utilización del mismo y en cuanto al instrumento para la recolección de la información se utiliza por parte de los investigadores mayor referencia por tal uso de los cuestionarios de escogencia múltiples.

- A nivel del contenido, la incidencia estadística muestra un alto porcentaje de informes finales que en sus resultados realizan solo la presentación y descripción de los datos y un bajo índice en el aporte analítico e interpretación de los mismos; en cuanto a la conclusión, existe una baja incidencia en la respuesta sintética a cada objetivo específico, y en cuanto a las sugerencias, existe una baja incidencia en las propuestas conceptuales para cada una de estas investigaciones.

Al finalizar los indicadores conceptuales, metodológicos y de contenidos de los Informes Finales de Investigación se puede concluir.

A nivel de los indicadores conceptuales como fortalezas el manejo bibliográfico con respecto a la temática de motivación y liderazgo respectivamente del eje profesional; lo que indica que los otros ejes temáticos: Desarrollo organizacional y gestión humana quedan desprovisto de bagajes teóricos generando a largo plazo debilidades conceptuales que limitan el desarrollo de la línea de investigación.

En cuanto a la justificación en general se encuentra como fortaleza la incidencia de la importancia científica. Sin embargo en la parte personal e institucional carecerían tanto de convivencias como de trascendencia social respectivamente, lo que demuestra poco sentido de pertenencia por parte de los estudiantes investigadores hacia su formación profesional.

En el aspecto metodológico se desatacan como fortalezas el manejo de instrumentos de recolección de información relacionada con las teorías y autor guía, cuya información se caracteriza por la validez de los resultados en la aplicación del instrumento contextualizado en la realidad del país. La falencia del aspecto metodológico se considera en que la mayoría de los Informes Finales de Investigación se caracteriza por el nivel de profundidad del conocimiento: Descriptivo y diseño descriptivo.

A nivel del aspecto de contenido se destaca como fortalezas el manejo de estadísticas; gráficas, barras y descripción de los datos; pero como debilidades se denotan la no interpretación y análisis de estos resultados.

En cuanto a las conclusiones se observan como deficiencias las observaciones finales no responden a los objetivos específicos en algunas de los informes finales de investigación, ya que los mismos objetivos específicos están mal construidos

metodológicamente, enunciando un solo objetivo específico, el cual debilita los planteamientos en las conclusiones respectivas.

En cuanto a las sugerencias no se aclaran de las necesidades para plantear las mismas, los investigadores plasman las sugerencias como enunciados descriptivos que debilitan plantear propuestas de solución, dejando de lado la esencia misma de las investigaciones, ya que estas responden a una realidad; aportándole nuevos descubrimientos que enmarcan nuevos procesos, procedimientos, necesidades, para respuestas de futuros estudios.

Al relacionar esto con el concepto de sistematización como producción de conocimiento, de un saber que se caracteriza por su singularidad y particularidad; en síntesis, las sugerencias significan una elaboración reflexiva de los datos, con un carácter contextual, y cuya importancia va más allá de resolver un problema o remover un obstáculo a la marcha de la información referida en los trabajos de investigación. En cuanto a la Unidad Académica de Psicología: se requiere mayor promoción y divulgación de la línea de psicología de empresa en los cuales los directores de la línea y de sus respectivos ejes temáticos se encarguen de orientar y estimular a los estudiantes en el interés y o inclinación a los otros ejes de la línea que poco ha sido estudiado: Estos son: Desarrollo Organizacional y Gestión Humana, guiando sus temáticas en la incursión de estos campos de acción para las investigaciones en psicología de empresa.

10. DISCUSIONES Y RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta la variable central de este trabajo de investigación, Sistematización de la línea de Psicología de Empresa, se discute la propuesta elaborada que existe sobre la línea en cuestión, la cual se realiza bajo la perspectiva de una persona, más no mediante consenso o experiencias de un equipo de personal profesionales en esta área de la psicología que puedan aclarar posibles confusiones que se dan en los diferentes ejes temáticos que regulan dicha línea.

Se sugiere la ampliación del concepto que se posee sobre psicología de empresa, pues este se encuentra muy concreto en el documento perteneciente a la Unidad Académica de Psicología, limitando la posibilidad de futuros planteamientos investigativos. Por ello, la presente investigación realiza una propuesta al respecto en el Marco teórico (capitulo 4.7).

En cuanto al nivel de conocimiento de investigación cuantitativa estos son descriptivos y puras en la que los estudiantes por motivo de tiempo se orientan por este tipo de investigación, haciendo repetitivo el procedimiento de

investigación, limitando el conocimiento y estancando la línea en cuanto a la profundización del conocimiento. Por lo tanto se recomienda enfatizar en investigaciones más productivas respecto el manejo conceptual y metodológico *(correlaciónales, explicativas y aplicadas). Esto generaría mayor desarrollo de* potencial de los estudiantes y contribuiría con el programa de extensión de la institución acordados en el Plan Educativo Institucional PEI , en el que se garantiza una proyección social y ponen al servicio de la comunidad estas investigaciones.

Teniendo en cuenta uno de los propósitos de la Sistematización: "Enriquecer la práctica del proceso de sistematización mediante la ampliación y validación de nuevas estrategias metodológicas para realizar esa tarea", a fin de facilitar su *aplicación a otras experiencias en el contexto Institucional o contexto similares*[80], se propone al comité de Investigación la reducción de los ítems que evalúan el formato de sistematización en las cuales se maneje la información de una forma más práctica, concreta y adecuada mediante fichas, que condensen lo más relevante de dichas experiencias o información, utilizando términos claros y concretos.

Esto modificación al instrumento permitiría cumplir con otro principio del proceso de sistematización , de "historicidad "[80], en la que estos hechos se pueden tomar

---

[80] *GIRALDO, Op. cit., p. 132.*

desde sus antecedentes, condiciones de la situación actual y las condiciones para un futuro deseable, logrando un proceso permanente de la información cuya aplicabilidad sea inmediata; así considerar la línea de psicología de empresa a nivel curricular, ya que los propios resultados se expresan en las investigaciones realizadas por los estudiantes.

Respecto a la esencia del proceso de sistematización, se sugiere innovar en la búsqueda de resultados estudiando ya no los textos de investigación, sino las vivencias relacionadas con los estudiantes investigadores durante el proceso investigativo. Pero si bien es cierto que el proceso de sistematización con este corte hermenéutico propuesto es interesante y novedoso, se hace más pertinente la aplicación de propuestas de corte empírico analítico para la organización y conceptualización de saberes a partir de lo conocido.

Otro aspecto importante de revisión del proceso de sistematización es la dificultad para identificar el ítem "aporte personal" en cada investigación, debido a la poca claridad de la herramienta para hacerlo y la subjetividad con que este ítem se puede abordar.

BIBLIOGRAFIA

ARDILA, Rubén. Las ideas Psicológicas en Colombia. En: Discurso y Razón. 2000.

BONILLA, Elsy; RODRIGUEZ, Penélope. Más allá del dilema de los Métodos. Bogota. Universidad de los Andes. 1994

BLUM, Milton; NAYLON, James. Psicología Industrial. Editorial Trillas. México. 1976.

CARVAJAL, Arizaldo en: Apuntes para la sistematización de experiencias. Colombia. Universidad del Valle.

COLLANTE, Carmen. Líneas de Competencias Comunicativas en la Corporación Educativa Mayor del Desarrollo Simón Bolívar, Barranquilla 2001.

CORPORACIÓN EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO SIMÓN BOLÍVAR. Fundamento que orientan el proceso de construcción del proyecto educativo de la

universidad Simón Bolívar. Barranquilla: Corporación Educativa Mayor del Desarrollo Simón Bolívar. 1997.

CUERVO, Angela. Programa y Línea de Investigación de Empresa En: Corporación Educativa Mayor del Desarrollo Simón Bolívar. Barranquilla 2002.

FELDMAN, Robert. Psicología con aplicaciones para Ibero América. México: Mc. Graw Hill 1994.

GAGNETEN, María. Hacia una nueva metodología de sistematización de la practica. Buenos Aires. Humanitas. 1986.

GONZALES, Mario. Una opción investigativa: la sistematización. Universidad De Caldas. 1991.

GUEDEZ, Víctor. Educación y Proyecto Histórico, Pedagógico. Caracas: Universidad Nacional abierta 1997. Citado en Corporación Educativa Mayor del Desarrollo Simón Bolívar. Fundamentos que orientan el proceso de construcción del P.E.I. 1997.

GUILLEN y GUIL. Psicología del trabajo para las relaciones laborales. España. Mc Graw Hill 1998.

HERNANDEZ, Roberto; FERNANDEZ, Carlos; BAPTISTA, Pilar. Metodología de la investigación. México. Mc Graw Hill. 1991

HOYOS, Consuelo. Un modelo para investigación documental. Colombia: Señal Editora, 2000.

HOTHERSAL, David. Historia de la Psicología. México. Editorial McGraw Hill. Tercera Edición 1997 .

LEAL DE COREA, Luz Mery. Fundamentos de Administración. Universidad Santo Tomás 1994.

MONDY Y NOE. Administración de Recursos Humanos. México: Prentice Hall 1997.

PIEROU. H. Lexicon. Psicología. Buenos Aires. 1980.

RAMÍREZ, Jorge. La Sistematización espejo del Maestro Innovador. Colombia publicaciones CEPECS 1991

ROBBINS, Stephen. Comportamiento organización, conceptos, controversias y aplicaciones 6ª Ed.. México: Prentice Hall. 1999.

SCHEIN, Edgar. Psicología de la Organización. México. Prentice Hall 1982.

TORTOSA, Francisco. Una historia de la Psicología Moderna. Mc Graw Hill. 1997.

URDANETA, Orlando. Psicología Organizacional aplicada a la gestión del talento humano. Bogotá. 3R editores. Primera edición. 2001.

VASCO, Carlos. Tres estilos de trabajo en las Ciencias Sociales. Universidad Nacional de Colombia.

ANEXOS

ANEXO A

FORMATO DE SISTEMATIZACIÓN PARA LOS INFORMES FINALES DE INVESTIGACIÓN

DEFINICIÓN DE LA VARIABLE: SISTEMATIZACIÓN

FORMATO DE SISTEMATIZACIÓN PARA LOS INFORMES FINALES DE INVESTIGACIÓN

1. Nombre de la Universidad o Corporación Educativa.

   Aquí se registra el nombre de la institución universitaria donde se realizó la investigación.

2. Año de realización.

   Aquí se registra el año en que se culminó la investigación

3. Título de la Investigación.

4. Director y/o asesor de la investigación.

   Nombre de la(s) persona(s) que acompañó (aron) el proceso el proceso de investigación desde lo conceptual y metodológico.

5. Estudiantes investigadores

   Aquí se coloca el nombre de los estudiantes que realizaron la investigación.

6. Línea de investigación

   Aquí se registra la línea de investigación a la cual pertenece la investigación.

7. Eje temático

   Aquí se registra el eje temático a la cual pertenece la investigación.

8. Aspectos Conceptuales

8.1. Justificación

   Aquí debe aparecer la importancia de los estudios para la psicología, para la población y para los investigadores.

8.2. Marco Teórico

8.2.1. Teoría (s) y/o autor guía (s) de la investigación.

Aquí se especifican y se sintetizan las perspectivas teóricas elegidas por los estudiantes para guiar su proceso de investigación.

8.2.2. Marco Histórico.

Aquí se especifican los antecedentes históricos planteados en la investigación.

8.2.3. Marco Geográfico: Aquí se hace una descripción teleológica (Visión, Misión y Filosofía) y de la planta física de los sitios o contextos en los cuales se ha realizado la investigación.

8.2.4. Aporte personal de los investigadores

Aquí se registran las tesis (Ideas, Juicios valorativos y crítica) que reflejan las posiciones de los autores de la investigación frente a las perspectivas teóricas planteadas.

9. Aspectos Metodológicos

9.1. Descripción y formulación del problema

Aquí se delimitan los aspectos que sustentan el problema de investigación.

9.1.1. Formulación del Problema

Aquí se describen los cuestionamientos centrales de la investigación.

9.2. Objetivos

9.2.1. Objetivo General

Aquí se escribe textualmente como aparece en la investigación revisada.

9.2.2. Objetivos Específicos

Aquí se escribe textualmente como aparece en la investigación revisada.

9.3. Hipótesis

Aquí se escribe textualmente las hipótesis planteadas por las investigaciones revisadas, en el caso de que estas sean cuantitativas.

9.4. Propósitos de la investigación

Aquí se escriben textualmente los propósitos planteados por las investigaciones revisadas, en el caso de que estas sean aplicadas.

9.5. Variables o categorías

9.5.1. Definición conceptual de la variable

Aquí se escribe textualmente la definición de la (s) variable (s) o categoría (s) tal y como aparece en el documento.

9.6. Finalidad o utilidad de la investigación

Aquí el estudiante deberá identificar si la investigación es pura o aplicada, argumentando desde la teoría su planteamiento.

9.7. Tipo de investigación.

Identificar el tipo de investigación según los siguientes criterios.

9.7.1. Investigación Cualitativa

9.7.1.1. Paradigma.

Aquí se registra (n) cual (es) es (son) el (los) paradigma (s) utilizados en la investigación revisada, argumentando desde la teoría su planteamiento.

9.7.1.2. Enfoque metodológico

Aquí se registra (n) cual (es) es (son) el (los) enfoque (s) utilizado (s) en la investigación revisada, argumentado desde la teoría su planteamiento.

9.7.1.3. Modalidad de la investigación

Aquí se registra (n) cual (es) es (son) la (las) modalidad (es) utilizada (s) en la investigación revisada, argumentando desde la teoría su planteamiento.

9.7.2. Investigación cuantitativa

9.7.2.1. Paradigma

Aquí se registra (n) cual (es) es (son) el (los) paradigma (s) utilizado (s) en la investigación revisada, argumentando desde la teoría su planteamiento.

9.7.2.2. Tipos de investigación

Aquí se registra (n) cual (es) es (son) el (los) enfoque (s) utilizado (s) en la investigación revisada, argumentando desde la teoría su planteamiento.

9.7.2.3. Diseño

Aquí se registra (n) cual (es) es (son) el (los) diseño (s) utilizado (s) en la investigación revisada, argumentando desde la teoría su planteamiento.

9.8. Población y Muestra

Aquí se registran las características determinadas de las personas que conforman la población. Además se debe indicar el número total de los que conforman la muestra.

9.9. Técnicas e instrumentos de recolección de información:

Especificar el nombre de la (s) técnica (s) y/o instrumento (s) y el autor.

10. Aspectos de Contenido.

10.1. Resultados

Sintetiza aspectos relevantes de la interpretación, teniendo en cuenta el aporte analítico de los autores de la investigación.

Plantear las explicaciones que dieron los autores para sustentar los datos encontrados en la investigación. Develar el sentido que le da el investigador a la teoría para explicar los hallazgos.

10.2. Conclusiones

Registrar de manera sintética la respuesta a cada uno de los objetivos planteados en la investigación.

10.3. Sugerencias

Registrar las propuestas conceptuales y metodológicas que plantean los autores de la investigación, orientada a comprender y/o transformar (programas) la realidad estudiada.

DEFINICIÓN DE LA VARIABLE: SISTEMATIZACIÓN

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INDICES
SISTEMATIZACIÓN	RECOLECCIÓN	Inventariar los documentos y/o experiencias relacionadas con el tema de investigación	Identificar y reunir los documentos y /o experiencias relacionadas con el tema de investigación
	ORDENACIÓN	Jerarquizar los documentos y/o experiencias relacionadas con el tema de investigación	Ubicar en orden de importancia los documentos y/o experiencias del tema de investigación
	CLASIFICACIÓN	Conceptual	➢ Justificación ➢ Marco teórico.
		Metodología	Formulación del problema Objetivos, metas de investigación, propósitos, variables, metodología
		Contenido	➢ Resultado ➢ Conclusiones ➢ Discusión y recomendación
	ANÁLISIS	Relacionar o articular los indicadores conceptuales metodológicos y de contenido y/o experiencias	Confrontar y comparar los indicadores conceptuales, metodológicos y de contenido entre sí y como un todo. Estos se operacionalizará en la sistematización de la información recogida con el instrumento

ANEXO B:

CUADRO SÍNTESIS DE LOS ASPECTOS CONCEPTUALES, METODOLÓGICOS Y DE CONTENIDO DE LOS INFORMES FINALES DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA DE EMPRESA

CUADRO SÍNTESIS DE LOS ASPECTOS DE IDENTIFICACIÓN CONCEPTUALES, METODOLÓGICOS Y DE CONTENIDO DE LOS INFORMES DE EMPRESA

No	Título de Investigación	Guía	Asesor	Año de Terminación	Guía	Variable de estudio	Eje temático	Utilidad	Diseño	Muestra	Instrumento	Antecedente	Sugerencias
035	Factores asociados e insatisfacción laboral de los empleados de la empresa de Casa de la Válvula en la ciudad de Barranquilla	Melanla de la Cruz Lizzeth Reyes Lisbeth San Juan	P.S. Rocío Terraza	2001	Teoría de la motivación de Hezberg	Factores de satisfacción y factores de insatisfacción	Desarrollo organizacional	Básica	Estudio descriptivo	20 empleados	Cuestionario autoadministrado sobre satisfacción e insatisfacción laboral		Programas de integración social, calidad de vida e incentiva
008	Perfil motivacional hacia el trabajo en gerentes de empresas privadas de la ciudad de Barranquilla	Mariela Díaz Alvaro Pacheco Ana Gutiérrez	PS Francisco Vásquez PS Estefanía Donado PS Victor Ovalle	2002	Teoría de la motivación de Fernando Toro	Perfil motivacional hacia el trabajo	Desarrollo profesional	Básica	Estudio descriptivo	54 gerentes	Cuestionario de motivación para el trabajo CMT	Chiavenato Vroom Hezberg Maslow Mc Clelland	Variable para próximas investigaciones
046	Estudio descriptivo sobre las características de motivación laboral de los docentes de los grados once de las instituciones oficiales del Municipio de Riohacha	Luz Elena Capdevilla Francisca Fernández	No se específica	2001	Teoría de la motivación de Fernández Seara	Motivación	Desarrollo profesional	Básica	Estudio descriptivo	30 docentes	Escala de motivaciones psicosociales MPS Entrevista estructurada	Maslow Mc Clelland Vroom	Sistema de reconocimientos de méritos en los docentes
069	Perfil motivacional hacia el trabajo del psicólogo egresado de la Universidad Simón Bolívar de Barranquilla	Sandra Ayala Rocío de la Hoz Elsy Niebles	No específican	2001	Teoría de la motivación en el trabajo de Fernando Toro	Motivación hacia el trabajo	Desarrollo profesional	Básica	Estudio descriptivo	20 egresados	Cuestionario de motivación para el trabajo CMT	Maslow Hezberg Peterson Capwel Vroom	Motivación en otros profesionales
130	Características de la motivación laboral de los empleados de la empresa Landa Ingeniería S.A de la ciudad de Barranquilla	Claudia Obregón	No específican	2002	Teoría de la motivación de Fernández Seara	Motivación laboral	Desarrollo profesional	Básica	Descriptivo	15 empleados	Escala de motivación laboral MPS	Hezberg Vroom Mc Clelland Toro Atkinson	Evaluaciones del desempeño Análisis del cargo

No	Título de Investigación	Autores Investigadores	Asesor	Año de Terminación	Enfoque Guía	Variable de estudio	Eje temático	Utilidad	Diseño	Muestra	Instrumento	Antecedente	Sugerencias
	Diseño de un programa de capacitación basado en un diagnostico de necesidades para los empleados del área Técnica de la empresa Eternit Atlántico S.A	Maricela Ardila Alexis Berdugo Nellys Hernández	Reinaldo Castilla Estefanía Donado Alfredo Rojas	2000	Productividad de Toro Fernando	Capacitación	Desarrollo Profesional Gestión Humana	Aplicada	Descriptivo	51 empleados	Elaborado por la Investigadoras Encuesta	Toro Fernando Desempeño y productividad	Indagar necesidades de capacitación en: antigüedad de la compañía, áreas de trabajo, género cargo desempeñado.
031	Estilos de liderazgo de directores de Centros Educativos Oficiales de Barranquilla	Ana Mercado Ramos Dizzy Rojas Granados Mayelys Urueta Márquez	Elizabeth Salcedo Antonio Martínez	2001	Rober K. Blake y Jane Moutou	Liderazgo	Desarrollo profesional	Pura	No experimental de tipo expostfacto	103 directores	Rober R Blake y Lane Mouton Malla gerencial	Giuldner, Alvin Características generales del liderazgo	Realizar Seminarios Talleres para potencializar los conocimientos de los directivos.
063	Factores de riesgo psicosocial que afectan la satisfacción laboral de los empleados de la división fluvial cuenca Magdalena del Ministerio de Transporte de la ciudad de Barranquilla	Luz Elena Canchila Catherine Colon Muñoz	No mencionan asesor	2001	Satisfacción laboral por: Toro Fernando	Satisfacción laboral	Desarrollo organizacional	Pura	Descriptivo	20 empleados	Cuestionario comité mixto OIT y la OMS	Modelo de los determinantes de la satisfacción propuesto por Lawier (1973)	Replantear los procesos de inducción y capacitación, asesoría profesional al nivel directivo, procesos de selección, inducción y entrenamiento así como las políticas de evaluación del desempeño.
117	Factores motivacionales presentes en los empleados presentes en los empleados pertenecientes a la división de mercadeo de la empresa COMFAMILIAR del Atlántico con tipo de contratación fijo y temporal	Nohelia Karina Martínez Lizeth Elena Molina Irina Ordoñez Astrid Xiomara Rico	Olga Calderin	2002	Frederick Herzberg y Fernando Toro Factores motivacionales y condiciones externas e internas	Motivación	Desarrollo Profesional	Pura	Descriptivo	90 empleados	Cuestionario motivación para el trabajo C.M.T Autor: Fernando Toro	Teoría Maslow 1945 Necesidades básicas y autorrealización Alderfek 1972 Necesidades de existencia Necesidades de relacionarse Necesidades de crecimiento McClelland (1961-1976)	Fomentar un mayor grado de responsabilidad, libertad y autonomía a los empleados, especial a los de tipo de contratación temporal.

No	Título de Investigación	Autores investigadores	Asesor	Año de Terminación	Enfoque Guía	Variable de estudio	Eje temático	Utilidad	Diseño	Muestra	Instrumento	Antecedente	Sugerencias
121	Estilos de liderazgo ejercidos por el personal directivo de las Unidades Académicas de la Corporación Educativa Mayor del Desarrollo Simón Bolívar	Alcira Atencia Domínguez Katherine Cantillo Milagro Jiménez Mirta Perez Yepes	Denys Muñoz	2002	Fred Fiedlek Modelo de Contingenica del liderazgo y Rober R. Blake y Jane Mouton	Estilo liderazgo	Desarrollo profesional	Pura	Descriptiva	34 Directivos de la Institución Educativa	Red de los estilos de liderazgo de Jane Mouton	Teoría de liderazgo de Robert K. Blake y Jane Mouton	Organizar seminarios talleres, generar conocimiento a todo el personal que labore, tengan conocimiento de cargos y funciones de los mismos.

ASPECTOS CONCEPTUALES

La justificación que plantean las investigadoras no es clara: ya que no mencionan importancia para la psicología, para la población y para las investigadoras; además inician así: "Describir sentimientos de agrado afecto hacia los factores de riesgos psicosociales"; se limitan a describir la temática y no justifican.

En el marco teórico: manejan la teoría de la satisfacción laboral por Toro Fernando; además de los conceptos fue este postula sobre desempeño y productividad, plantean al modelo de Arnold y Lazarus en 1968 relación de la satisfacción con el estrés.
Marco Histórico: no realizan antecedentes históricos.
Marco geográfico: no lo realizan la instancia teológica de la empresa.
Aporte personal: no hay claridad en sus ideas. No hay juicios críticos solo se limitan a describir teorías desarrolladas mediante subtítulos.

ASPECTOS METODOLOGICOS

En esta investigación no se realiza una descripción de la problemática.
Formulación del problema: ¿Cuáles son los sentimientos de agrado o afecto de los factores psicosociales que afectan la satisfacción laboral de los empleados de la división de la Cuenca fluvial del Ministerio de Transporte de la ciudad de Barranquilla?
Objetivo General: describir los sentimientos de agrado o afecto de los factores de riesgos psicosociales que afectan la satisfacción laboral de los empleados de la División Cuenca Fluvial del Ministerio de Transporte de la ciudad de Barranquilla.
El objetivo general no es coherente con la formalización del problema.
Los objetivos específicos: encaminan describir estos sentimientos con relación al contenido tecnológico, organizacional, gestión administrativa, contención del trabajo, estilo de liderazgo. No mencionan hipótesis.
No mencionan propósitos. La variable central es satisfacción laboral.
Finalidad de la investigación es pura. Metodología: investigación cuantitativa
No mencionan paradigma. Tipo de investigación: descriptiva Diseño descriptivo. Población: 50 empleados del área administrativa Muestra: 20 empleados. Técnica de instrumentos de redacción de información: cuestionario de satisfacción en el trabajo planteado por el comité OIT y la OMS.

ASPECTOS DE CONTENIDO

El aporte analítico no es claro; solo se describen datos para cada dimensión; respondiendo a los objetivos específicos, por lo tanto concluyen por cada dimensión y las sugerencias son de replanteamiento de los procesos de inducción

y capacitación así como el diseño y puesta en marcha de programar de desarrollo personal así con asesoría profesional a nivel directivo donde enfoquen proceso de selección, inducción y entrenamiento.

Lo cual concluye que los empleados fijos gozan de beneficios externos que los empleados temporales necesitan. Y los temporales gozan de beneficios internos motivacionales como el reconocimiento que los fijos necesitan; por lo tanto sugiere investigación como sugerencia. Retomar otras dependencias, investigar género, tipo de cargo, proporcionar retroalimentación de sus actividades para garantizar la motivación intrínseca y extrínseca requerida.

INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN
No. 117

DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Titulo: factores motivacionales presentes en los empleados pertenecientes a la división de mercadeo de la empresa Comfamiliar del Atlántico con tipo de contratación fija y temporal.
Año de realización: 2002
Director y asesor: OLGA CALDERIN
Estudiantes Investigadoras: NOHELIA MARTINEZ, LIZETH MOLINA, IRINA ORDOÑEZ, ASTRID RICO.
Línea de investigación: Psicología de empresa.

ASPECTOS CONCEPTUALES

La justificación que las investigadoras plantean aclarar el concepto de motivación en el ámbito laboral destacan importancia para la población y para la investigadoras para sustentar la fundamentan en la teoría de Frederick Hezrberg y Fernando Toro, factores externos e internos de la motivación.
Marco histórico: realizan una secuencia histórica de las teorías de la motivación desde 1945 hasta 1976.
Marco geográfico: no mencionan la misión, visión y filosofía de la empresa.
Las investigadoras si realizan un aporte personal después de cada enunciado teórico.

ASPECTOS METODOLOGICOS

En esta investigación no realizan descripción de la problemática. Se remite a plantear la formulación del problema: ¿Cuáles son los factores motivacionales presentes en los empleados pertenecientes a la división de mercadeo de la empresa Confamiliar del Atlántico con tipo de contratación fija y temporal? **El Objetivo General:** describir los factores motivacionales presentes en los

empleados pertenecientes a la división de mercadeo de la empresa Confamiliar. **Los Objetivos específicos:** miden los factores motivacionales internas e externas y lograr hacer una comparación con el tipo de contrato: fijo o temporal. No mencionan hipótesis. No mencionan propósitos. **La variable central:** motivación hacia el trabajo. **La finalidad de la investigación:** es pura. **Metodología:** Diseño: descriptivo comparativo
Población: 504 empleados, 90 empleados de tipo de contrato fijo, 70 empleados con contrato temporal. **Técnica e instrumento de recolección de la información:** cuestionario de motivación para el trabajo C.M.T. elaborado por Fernando Toro.

ASPECTOS DE CONTENIDO

En los resultados se relaciona la teoría de Toro con los hallazgos de la investigación donde se ve reflejada poca satisfacción hacia las condiciones de trabajo en empleados con contrato temporal y aquellos de contrato fijo, necesitan reconocimiento en la empresa.

INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN
No. 121

DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Titulo: estilos de liderazgo ejercidos por el personal directivo de las unidades académicas de la corporación educativa mayor del desarrollo Simón Bolívar.
Director y asesor: DENYS MUÑOZ
Estudiantes Investigadoras: ALEIRA DOMINGUEZ, KATERINE CANTILLO, MILAGRO JIMENEZ y MARTHA PEREZ.
Año de realización: 2002
Línea de investigación: Psicología de empresa.
Eje Temático: Desarrollo profesional.

ASPECTOS CONCEPTUALES

La justificación que manejan las investigadoras si manejan la importancia personal, para la psicología y para la población; donde destacan el concepto de liderazgo como proceso dinámico que no solo mejora al individuo en sus capacidades sino que las desarrolla a partir de las experiencias con el grupo, lo que se apoya en la teoría de Fred E. Fiedler: Teoría de la contingencia del liderazgo y la teoría de Robert R. Blake y Lane Mouton, generaron la malla gerencial, orientado por las dos dimensiones: preocupación por las personas y preocupación por la producción comprendida en los siguientes estilos.

Marco histórico: realizan una reseña histórica de la Institución Educativa donde se realizó la investigación. **Marco geográfico:** no mencionan instancia teleología de la institución educativa donde se realizó la investigación.
Aporte personal: apoyadas en la teoría; las investigadoras intentan explicar sus ideas y exponer sus juicios críticos. **La variable central:** estilos de liderazgo. **La finalidad de la investigación:** es básica.

ASPECTOS METODOLOGICOS

En esta investigación hacen una descripción del problema y su planteamiento es: ¿Cuáles son los estilos y liderazgo ejercido por los dictadores de las unidades académicas de la institución?
El Objetivo General: describir los estilos de liderazgo ejercidos por los directivos de las unidades académicas de institución.
Los Objetivos específicos: planteado para cada estilo de la teoría de Jane Mouton: La malla gerencial. No plantean hipótesis. No plantean propósitos.
La variable central es: estilo de liderazgo. **La finalidad de la investigación:** es pura . **Metodología:** tipo de investigación cualitativa. **Paradigma:** histórico hermenéutico. No plantean enfoque metodológico. No plantea modalidad de la investigación. **Diseño:** descriptivo. **Población:** 34 sujetos corresponden a secretarios generales, jefe de docencia, jefe de investigación y extensión. El instrumento de recolección de información: red de los estilos de liderazgo de Blake y Mouton.

ASPECTOS DE CONTENIDO

En los resultados se obtuvo mayor incidencia en el estilo 9.9, mayor énfasis en las personas y en la producción lo cual se concluye que de acuerdo con la teoría de Mouton, el liderazgo se plasma en estas dimensiones de la malla gerencial lo que se sugiere no solo se aplican este instrumento a directivos sino a los empleados para complementar y fortalecer el concepto de liderazgo.

INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN
No. 031

DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Titulo: Estilos de liderazgo de directores de centro Educativos oficiales de Barranquilla.
Asesora conceptual: ELIZABETH SALCEDO
Asesor estadístico ANTONIO MARTINEZ
Asesor metodológico: no lo menciona

Estudiantes Investigadoras: ANA MERCADO RAMOS, DIZZY ROJAS GRANADOS y MAYELIS URUETA MARTINEZ.
Línea de investigación: Psicología de empresa.
Eje temático: desarrollo profesional

ASPECTOS CONCEPTUALES

En la justificación de su proyecto mencionan importancia para las investigadoras; el cuarto de relevante para la población: identificar cual es su "estilo de liderazgo y si contribuyen a la eficiencia y eficacia de su trabajo adoptado". En la importancia para la psicología rescatar que el liderazgo como orientación de la conducta hacia la tarea y el otro hacia la orientación de las buenas relaciones basándose en la teoría de **Fiedler:** modelo de contingencia de Fiedler donde asume el liderazgo como atributos de personalidad mas de factores situacionales e interacciones entre los lideres y los miembros del grupo y la teoría de Robert R. Blake y Jane Sruley Mouton: donde se destacan 5 elementos indispensables que debe poseer un líder: pensamiento grupal, aceptación de solución de problemas innovación del grupo, pensamiento flexible y lógico. En cuanto al **Marco histórico**: enfoque cambiante en la orientación teórica, la primitiva investigación sobre el liderazgo se concentró en líder mismo y no en sus cualidades y sus interacciones con el grupo que hoy en día no existen datos concretos sobre los estilos de lideres definidos. En el **Marco geográfico:** destacan la estructura administrativa de los centros oficiales; objetivos del núcleo educativo; objetivos del distrito educativo, pero su argumentación desde la instancia teleológica no la realizan; donde se expresa la misión físico y filosofía de los centros educativos oficiales. En el aporte personal: las autoras manejan una descripción de ideas de los autores como refuerzo a las mismas teorías, sin dejar en claro sus propios juicios critícos.

ASPECTOS METODOLOGICOS

No hay descripción definida de la problemática. Se remiten a formular la pregunta problema. **Formulación del problema:** ¿Cuál es el estilo de liderazgo utilizado por los directores de los Centros Educativos Oficiales de la ciudad de Barranquilla? **El Objetivo General:** describir los estilos de liderazgo presentes en los directores de los centros educativos de la ciudad de Barranquilla a través de la tendencia de estos hacia la producción y hacia las personas. **Los Objetivos específicos:** identificar el estilo de liderazgo de los directores de centro educativos oficiales con tendencia hacia a) la producción o hacia las necesidades humanas, b) sin un equilibrio hacia la producción y las necesidades de las personas, c) con un estilo equilibrado entre orientación hacia la producción y hacia las personas, d) comparar el estilo de liderazgo de los directores de centro educativos oficiales teniendo en cuenta las variables de edad, cantidad de subalternos a cargo alto de experiencia. En la investigación no presentan hipótesis, ni propósito.

La variable central: la variable central es el liderazgo. **La finalidad de la investigación:** es pura o básica. **Metodología:** tipo de investigación: no mencionan. **Paradigma:** en este informe no hay claridad de paradigma, ni enfoque ni modalidad de investigación. Por el **Diseño** que manejan investigadoras de la investigación es cuantitativa, por lo tanto su diseño es experimental de tipo expost facto y el tipo de **Investigación descriptiva**.
Población: conformada por 236 directores de escuelas oficiales. **Muestra:** 103 directores **Técnicas e instrumento de recolección de la información:** nombre: Red de los estilos de liderazgo (malla gerencial) Autores: Robert R. Blake y J.S. Mouton 1969.

ASPECTOS DE CONTENIDO

Los resultados; las investigadoras de cada dimensión obtienen unos porcentajes en relación al nivel de educación, años de experiencia, sexo, numero de subalternos y relacionan el estilo de liderazgo con los porcentajes dando como descripción de cada dimensión.

Conclusiones: el estilo 5.5 de falso equilibrio hacia la producción y hacia las personas es el predominante. En recomendaciones: a nivel metodológico: seminarios, talleres de dirección y coordinación de grupos a través del equilibrio real entre las orientaciones hacia la producción y hacia las personas.

FORMATO DE SISTEMATIZACIÓN PARA LOS INFORMES FINALES DE INVESTIGACIÓN
No. 046

1. NOMBRE DE LA CORPORACIÓN EDUCACIÓN
CORPORACIÓN EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO SIMÓN BOLÍVAR

2. AÑO DE REALIZACIÓN
2001

3. TITULO DE LA INVESTIGACIÓN
Estudio descriptivo sobre las características de motivación laboral de los docentes de los grados once de las instituciones oficiales del municipio de Riohacha

4. DIRECTORA Y/O ASESOR DE LA INVESTIGACIÓN
No se especifica el nombre del director y/o asesor de la investigación

5. ESTUDIANTES INVESTIGADORAS
Luz Elena Capdevilla Guerrero
Francisca Isabel Fernández Hinojosa

6. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: PSICOLOGÍA DE EMPRESA

7. EJE TEMÁTICO: DESARROLLO PROFESIONAL

8. ASPECTOS CONCEPTUALES

8.1. JUSTIFICACIÓN: Respecto a la psicología, la descripción de la motivación laboral de los docentes permite visualizar elementos que afectan el proceso enseñanza – aprendizaje y contribuir así a la realización de nuevas investigaciones y dar respuesta para el mejoramiento de la calidad de la educación. Respecto a las instituciones, facilita visualizar las necesidades de motivación que tienen los docentes de dichas instituciones; a nivel de formación profesional permite ampliar la perspectiva de motivación laboral en un área de escasa investigación para generar nuevos programas favorecedoras de la enseñanza.

8.2. MARCO TEÓRICO

8.2.1. Factores De La Motivación

-Aceptación e integración social

-Reconocimiento (aprobación) social; prestigio personal
-Autoestima / autoconcepto
-Autodesarrollo: creatividad, realización, iniciativa.
-Poder: preocupación por dirigir e influir.
-Seguridad: estabilidad psíquica en base a la familia, lo laboral y lo social

Componentes de medida de la conducta motivante.

-Nivel de activación motivacional: acción activadora de la conducta, impulsivo no direccional (Arousal – Alerta)
-Nivel de expectativa: anticipación cognitiva acerca de la posibilidad de éxito o fracaso en una tarea.
-Nivel de ejecución: cantidad de esfuerzo y desempeño para conseguir una meta.
-Valor de los incentivos: valoración atribuida a hechos o acciones que pueden motivar la conducta.
-Nivel de satisfacción: grado en el que lo incentivos surgieron el nivel de aspiración y se juzga justo o inadecuado.

8.2.2. Marco histórico

Se expone "En Colombia las investigaciones al respecto son escasos". Se explican las teorías de Maslow, y McClelland respecto a las condiciones motivacionales externas (fisiológicas, psicológicas y psicosociales) y la teoría de Vroom respecto a las condiciones motivacionales externas.

8.2.3. Marco geográfico: No se específica concretamente este punto. Se observa la realización de un marco legal de la labor docente dentro del marco teórico.

8.2.4. Aporte personal: No se especifica con claridad este aspecto

9. ASPECTOS METODOLÓGICOS

9.1. DESCRIPCIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:

No se específica este punto.

9.1.2. Formulación del problema

¿Cuáles son las características de motivación laboral de los docentes de los grados once en las investigaciones educativas oficiales del municipio de Riohacha?

9.2. OBJETIVOS

9.2.1. Objetivo general

Describir las características de motivación laboral de los docentes de los grados once de las instituciones educativas oficiales del municipio de Riohacha.

9.2.2. Objetivos específicos

Describir las características de motivación laboral de los docentes de los grados once de las instituciones educativas oficiales del municipio de Riohacha, de acuerdo con los siguientes factores y categorías:

-Aceptación e integración social
-Autoestima / autoconcepto
-Poder
-Reconocimiento social
-Autodesarrollo
-Seguridad

9.3. HIPÓTESIS

No se especifica este punto

9.4. PROPÓSITO DE LA INVESTIGACIÓN

No se especifica este punto

9.5. VARIABLES O CATEGORÍAS

9.5.1. Definición conceptual de la variable. Motivación es la fuerza o impulso que incita a las personas a la búsqueda de nuevas metas. Algunas metas pueden ser alcanzadas fácilmente, mientras otras están más remotas en el tiempo o a su vez, estas pueden alcanzarse en una variedad de formas mientras que otras se alcanzan de un modo particular.

9.6. FINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La finalidad de la presente investigación es de carácter básica, ya que constituyen un aporte descriptivo sobre la motivación laboral de educadores de la población de Riohacha cuyo fin estribo en el abrir una discusión respecto a la influencia de este factor en el mejoramiento de la calidad de la educación.

9.7. TIPO DE INVESTIGACIÓN: Cuantitativa

9.7.2. Cuantitativa

9.7.2.1. Paradigma. No se específica este punto en la investigación.

9.7.2.2. Tipo de investigación. No se específica este punto en la investigación

9.7.2.3. Diseño. Tipo descriptivo ya que busca especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno sometido y análisis (Bankhe, 1986).

9.8. POBLACIÓN Y MUESTRA

100 docentes de los grados once de las instituciones oficiales del municipio de Riohacha, con una muestra de 30 docentes escogidos de forma internacional, con representación de 3 docentes por cada institución, correspondiente al 30% de la población en estudio:

Colegio Livio Reginaldo
Colegio Divina Pastora
Liceo Nacional Almirante Padilla
Colegio La Sagrada Familia
Colegio Helión Pinedo
Colegio Luis Robles
Concentración San Juan Bautista
Colegio Eugenia Herrera
Concentración Desarrollo Rural
Colegio Evaristo Acosta

9.9. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Escala de motivaciones psicosocial (MPS) – J- L Fernández Seara. Evaluó 6 factores y 5 componentes de motivaciones psicosociales en el mundo laboral.
Entrevista estructurada creada por las investigadoras del presente estadio descriptivo.

10. ASPECTOS DE CONTENIDO
10.1. RESULTADOS

Análisis integrativo de resultado

- Factor de aceptación e integración social satisfecho a nivel muy alto, facilitando la agremiación y corroborando lo planteado por Mc Clelland y Atkinson en su teoría de necesidades humanas sobre la necesidad social para obtener logros comunes.

- En el 50% de docentes no esta satisfecha esta necesidad(reconocimiento social) relacionado con ausencia de evaluación del nivel de desempeño por parte de Ministerio de Educación, corroborando la relación que este factor tiene ante la motivación hacia el trabajo explicado por Herzberg.

- Alto número de docentes con pobre concepto de sí mismo que se refleja en poco deseo para lograr un excelente desempeño como lo expresa Maslow en la jerarquía de necesidades humanas, y relacionada con la estadística del ICFES respecto al bajo rendimiento de colegios oficiales (92.11%) en la Guajira.

– El factor autodesarrollo la mitad de la muestra presentó un nivel nacional de satisfacción de la necesidad y la mitad desinterés por mejorar su competitividad.

– El factor poder satisfecho en el ejercicio de la docencia.

– Altos niveles de seguridad, lógico según los beneficios estipulados para la labor oficial, respecto a la ley 115 y que incluye año sabático, vivienda social , apoyo del ICETEX.

10.2. CONCLUSIONES

Perfil de motivaciones psicosociales de los docentes investigados se define de la siguiente manera:

-Aceptados e integrados socialmente lo que le permite agremiarse.
-Satisfecho el factor seguridad debido a los beneficios proporcionados por el Estado, lo que produce "adormecimiento en el ejercicio profesional".
-Sienten influyentes y poderosos como resultado del modelo directivo que aplicará.
-Perciben poco reconocimiento social a falta de un sistema de evaluación de desempeño y mérito.
-Baja autoestima y pobre autoconcepto.
-Baja tendencia e indiferencia al autodesarrollo.

10.3. SUGERENCIAS

-Programa de evaluación del desempeño por parte del Ministerio de Educación.
-Definir estándares métodos e implicaciones del desempeño para crear un sistema
-de reconocimiento de méritos.
-Programas de desarrollo humano permanente.
-Crear claras líneas de escalafón docente.
-Investigaciones más profundas y cualitativas respecto a perfiles psicológicas en especial en zonas rurales.

FORMATO DE SISTEMATIZACIÓN PARA LOS INFORMES FINALES DE INVESTIGACIÓN
No. 069

1. NOMBRE DE LA CORPORACIÓN EDUCACIÓN

CORPORACIÓN EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO SIMÓN BOLÍVAR

2. AÑO DE REALIZACIÓN

2001

3. TITULO DE LA INVESTIGACIÓN

PERFIL MOTIVACIONAL HACIA EL TRABAJO DEL PSICÓLOGO EGRESADO DE LA UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR DE BARRANQUILLA

4. DIRECTORA Y/O ASESOR DE LA INVESTIGACIÓN

No se especifica este punto en esta investigación

5. ESTUDIANTES INVESTIGADORAS

Sandra Ayala García
Rocío de la Hoz
Elsy Niebles

6. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA DE EMPRESARIAL

7. EJE TEMÁTICO: DESARROLLO PROFESIONAL

8. ASPECTOS CONCEPTUALES

8.1. JUSTIFICACIÓN: Con este estudio se expresa ahondar más en el conocimiento de la dinámica motivacional y así enriquecer teóricamente el estado de las investigaciones al respecto; su importancia institucional estriba en que proporciona a la Universidad Simón Bolívar una visión más amplia de su profesional egresado, en una carrera que como la psicología está cobrando prestigio dentro de los diferentes niveles sociales. Es un reto profesional y personal ya que con ello contribuyen al enriquecimiento de futuros profesionales y al propio, a la formación de nuevas teorías.

8.2. MARCO TEÓRICO

8.2.1. Teoría, autor guía

Fenómeno motivacional en el trabajo. Fernando Toro -1982.
Condiciones motivacionales internas: describen condiciones personales internas de carácter afectivo que permiten al individuo derivar sentimientos de desagrado de su experiencia con personas o cosas externas, en consecuencia activan comportamientos de aproximación o evitación:

-Logro: intención de inventar, obtener cierto nivel de excelencia.
-Poder: acciones para ejercer dominio o influencia en personas, mandos, medio de comunicación.
-Afiliación: comportamientos orientados a conservar relaciones afectivas, satisfactorias.
-Autorrealización: actividades para la mejora de conocimientos habilidades personales.
-Reconocimientos: actividades orientadas a obtener atención por lo que hacen y saben.

Medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo: Por su participación en la actividad organizacional el individuo recibe beneficios o retribuciones que le interesan tales como:

-Dedicación a la tarea: comportamientos de esfuerzo y responsabilidad.
-Aceptación de la autoridad: conductas de acato y aceptación de personas investidas de autoridad.
-Aceptación de normas y valores: comportamientos de cumplimiento de normas y creencias organizacionales.
-Requisición: comportamiento de persuasión confrontación o solicitud de retribución.
-Expectación: conducta de expectativa, confianza y pasividad ante designios de la empresa.

Condiciones motivacionales externas: factores que suscitan el interés por el trabajo y refuerzan orientación modos de comportamiento dirigidos a obtenerlos:

-Supervisión: valor dado a consideraciones de figuras de autoridad de hacia el individuo.
-Grupo de trabajo: condiciones sociales, contacto con otros, compartir.
-Contenido de trabajo: grado de autonomía y variedad.
-Salario: condiciones de retribución económica al desempeño.
-Promoción: posibilidad de movilidad ascendente o jerarquía del puesto de trabajo.

8.2.2. MARCO HISTÓRICO

Teoría motivacional de Maslow
Teoría de la equidad
Teoría de los dos factores de Herzberg, Peterson y Caquell
Modelo situacional de motivación de Vroom.

8.2.3 MARCO GEOGRÁFICO:

No se específica este aspecto. Se observa la explicación de la concepción del psicólogo y áreas de trabajo en general

8.2.4. APORTE PERSONAL: no se especifica con claridad este aspecto en la investigación.

9. ASPECTOS METODOLÓGICOS

9.1. DESCRIPCIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA: No se específica este punto.

9.1.1. Formulación del problema:

¿Cuál es el perfil motivacional hacia el trabajo del psicólogo egresado de la Universidad Simón Bolívar de la ciudad de Barranquilla?

9.2. OBJETIVOS

9.2.1. Objetivo General

Describir el perfil motivacional hacia el trabajo del psicólogo egresado de la Universidad Simón Bolívar de la ciudad de Barranquilla

9.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Describir el perfil motivacional hacia el trabajo del psicólogo egresado de la Universidad Simón Bolívar con respecto a sus condiciones motivacionales internas: logro, poder, afiliación, autorrealización, reconocimiento.

- Describir el perfil motivacional del psicólogo egresado de la Universidad Simón Bolívar de Barranquilla con respecto a los medios preferidos para obtener retribuciones deseadas: dedicación a la tarea, aceptación de la autoridad, aceptación de normas y valores, requisición y expectación.

- Describir el perfil motivacional hacia el trabajo del psicólogo egresado de la Universidad Simón Bolívar con respecto a las condiciones motivacionales externas: supervisión, grupo de trabajo, contenido del trabajo, salario, promoción.

- Describir las diferencias significativas del perfil motivacional hacia el trabajo de los psicólogos egresados de la Universidad Simón Bolívar de Barranquilla en cuanto a su género y estado civil.

9.3. HIPÓTESIS

No se especifica este punto

9.4. PROPÓSITO DE LA INVESTIGACIÓN

No se especifica este punto

9.5. VARIABLES O CATEGORÍAS

9.5.1. Definición conceptual de la variable

La motivación hacia el trabajo puede ser cualquier realidad externa a la persona o propia de su funcionamiento interno que mueve al individuo a experimentar preferencias, a persistir en su actuación dada o a comprometer más o menos esfuerzos en ella.

9.6. FINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Acorde con el planteamiento descriptivo de los resultados sobre el perfil de motivación del psicólogo egresado, la investigación posee una utilidad pura o básica, con el propósito de identificar y detallar dicho aspecto de la realidad organizacional para la búsqueda de numerosos interrogantes que amplié las perspectivas del tema motivación en la línea empresarial.

9.7. TIPO DE INVESTIGACIÓN:

9.7.2. Cuantitativa

9.7.2.1. Paradigma: No se específica este apartado.

9.7.2.2. Tipo de investigación: No se específica información al respecto

9.7.2.3. Diseño: Diseño de tipo descriptivo, acorde a su objetivo principal de tratar de describir las principales causas de formación y estructura de un fenómeno sin determinar causales.

9.8. POBLACIÓN Y MUESTRA

Ciento veinte siete psicólogos egresados de la Universidad Simón Bolívar de Barranquilla, población correspondiente a la primera y segunda promoción. Con la técnica de muestreo fue de escogencia intencional de 20 sujetos, 10 hombres y 10 mujeres, 10 casados y 10 solteros.

9.9. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Se utilizó el cuestionario de motivación para el trabajo CMT, que valora 15 factores de la motivación (logro, poder, afiliación, autorrealización, reconocimiento, dedicación a la tarea, aceptación de la autoridad, aceptación de normas y valores requisición, expectación, supervisión, grupo de trabajo, contenido del trabajo, promoción y salario) a través de (5 ítems, al que se les asigna valor entre cinco y uno) El instrumento fue elaborado por Fernando Toro en 1982.

10. ASPECTOS DE CONTENIDO

10.1. RESULTADOS

Perfil motivacional hacia el trabajo del psicólogo egresado según su género:

- Perfil motivacional del psicólogo hombre: El factor más sobresaliente es el reconocimiento, seguido del factor poder, logro y relaciones afectivas, en nivel bajo se encuentran autorrealización. Todos los factores referentes a los medios para obtener retribución se muestra en mediano interés o valoración, tendencia normal a dedicarse con empeño y acatar la autoridad. Sobre las motivaciones externas, son capaz de dejarse orientar por representantes de la sociedad, con alta motivación por trabajar con otros, compartir y aprender.

- Perfil motivacional del psicólogo mujer: Altamente motivante el ser reconocido (sobre las condiciones internas) además de interés por crear (logro) sobre los medios preferidos, muestran conductas caracterizadas por dedicación de tiempo y acato. Dichas condiciones externas se observan niveles normales de conductas que suscitan el interés por el trabajo (grupo de trabajo – salario).

Diferencias el perfil motivacional en cuanto su estado civil:

- Solteros (hombre - mujer): sobre las motivaciones internas, a las mujeres les resulta altamente motivante la autorrealización bajo en los hombres; sobre los medios de retribución la expectación hace diferencia, ya que las mujeres le otorgan alto valor y se preocupan por aumentos según el costo de vida. Sobre motivaciones externas se destaca el factor en la mujeres, y en los hombres este se observa promedio.

– Casados (hombre y mujer): baja motivación del factor autorrealización; perfil alto en mujeres sobre dedicación y esfuerzos, mientras los hombres puntuaron alto medio para obtener beneficios propios y sobre los designios de la empresa. Alto interés de las mujeres por contenido de trabajo, muy bajo en los hombres para los cuales es más llamativo el salario.

10.2. CONCLUSIONES

Los investigadores concluyen que no existen diferencias significativas entre los perfiles estudiados, con algunas diferencias encontrados, tales como:

-Gran diferencia en condiciones motivacionales externas, pues los hombres presentan baja tendencia a llevar a cabo actividades variadas que eviten la rutina, mientras las mujeres muestran un interés normal que les consiguiere estabilidad emocional.

-A los hombres les resulta altamente motivante el poder, bajo en las mujeres, a quienes les interesa más la autorrealización en el desempeño del trabajo.

-Los hombres solteros observan mayor interés al reconocimiento de logros, mientras las mujeres solteras dan alta importancia al salario.

-El grado de responsabilidad en relación al trabajo, no se ve influenciado por el estado civil.

-En los casados la autorrealización es de menor interés.

10.3. SUGERENCIAS

-Investigar dinámica motivacional de otros profesionales.

-Diseño de nuevos instrumentos que midan motivación, productividad y desempeño.

-Investigar perfiles motivaciones de egresados de otras universidades y docentes.

-Programas que muestren importancia de algunos factores motivacionales como la autorrealización.

FORMATO DE SISTEMATIZACIÓN PARA LOS INFORMES FINALES DE INVESTIGACIÓN
No. 035

1. NOMBRE DE LA CORPORACIÓN EDUCACIÓN

CORPORACIÓN EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO SIMÓN BOLÍVAR

2. AÑO DE REALIZACIÓN

2001

3. TITULO DE LA INVESTIGACIÓN

FACTORES ASOCIADOS A LA SATISFACCIÓN E INSATISFACCIÓN LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA "FERRETERÍA CASA DE LA VÁLVULA" EN LA CIUDAD DE BARRANQUILLA

4. DIRECTORA Y/O ASESOR DE LA INVESTIGACIÓN

Asesora: Rocío Terraza – Psicóloga

5. ESTUDIANTES INVESTIGADORAS

Melania Estela De la Cruz Carrascal
Lizzette Yamile Gonzalez Rocha
Lisbeth Eliana San Juan Cera

6. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA DE EMPRESARIAL

7. EJE TEMÁTICO: Desarrollo Organizacional

8. ASPECTOS CONCEPTUALES

8.1. JUSTIFICACIÓN: Para la psicología sirva de impulso para próximos investigaciones, lo cual comparando y comprobando aun más la teoría planteada por Herzberg, se pueda llegar a construir una teoría motivacional que corresponda a nuestro medio sociocultural (Costa Caribe), extendiendo a organizaciones y trabajadores para establecer sistemas dinámicos, íntegros, sólidos y productivos.

Población: la situación actual del medio empresarial atraviesa por una crisis económica que agrava los conflictos con organizaciones sindicales; por ende, los

-Mejia, Ivette. Muñoz, Angela y Ossa, Beatriz. Estudio de los factores asociados a la satisfacción e insatisfacción en el trabajo de los operarios de un grupo de empresas manufactureras grandes de la ciudad de Barranquilla. Uninorte, 1993.

-Caballero, Milena, Caballero, Sara y Miranda Giovanna. Factores asociados a la satisfacción en insatisfacción (laboral) de un grupo de supervisores que laboran en empresas medianas. Barranquilla. Uninorte, 1993.

8.2.3. MARCO GEOGRÁFICO:

En la investigación no se plantea una descripción teleológica ni de la planta física del sitio seleccionado para el estudio (Casa de la Válvula).

8.2.4. APORTE PERSONAL

Las estudiantes investigadoras elaboran el cuestionario para medir el grado de satisfacción e insatisfacción en el trabajo teniendo en cuenta la teoría de Herzberq; además realizan una observación crítica sobre la dificultad presentada, ya que según los políticas de la compañía la organización no tiene una concepción clara sobre el adecuado manejo de potencial humano, en lo que respecta a tener una estructura que le permita la planeación, vinculación y desarrollo del recurso humano.

Además plantean una solución a la dificultad hallada:

" hoy en día las empresas que deciden hacer inversión en la motivación de sus trabajadores no toman en cuenta que estos factores tienen una capacidad limitada para producir cambios en el comportamiento de los empleados" (propuesta).

9. ASPECTOS METODOLÓGICOS

9.1. DESCRIPCIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA: No se específica un capítulo que describa los aspectos básicos en la sustentación del problema planteado.

9.1.1. Formulación del problema:

¿Cuál es el grado de los factores asociados a la satisfacción e insatisfacción laboral de los empleados de la empresa "Ferretería Casa de la Válvula" de la ciudad de Barranquilla?

resultados de esta investigación sobre la influencia de los factores deben tenerse en cuenta al explicar lo que ocurre actualmente en el país.

Investigadores: no especifican aparte de aclarar la variable central.

8.2. MARCO TEÓRICO.

-Teoría de la motivación de Herzberg

Suposiciones básicas del comportamiento humano de Kart Lewin:

1. Se deriva de la totalidad de los hechos que le rodean.
2. Hechos coexistentes relacionados con el campo psicológico en el que el individuo percibe el ambiente externo según pues necesidades para satisfacer.

Factores motivadores: la satisfacción en el cargo es función del contenido o de las actividades desafiantes y estimulantes del cargo.

Factores higiénicos: condiciones ambientales y físicas que rodean el individuo en su trabajo y que actúan de manera análoga al carácter preventivo de la higiene médica (salario, políticas de administración, status, relaciones interpersonales, vida persona, supervisores, condiciones de trabajo) previenen de amenazas potenciales que pueden ocasionar actitud deficiente.

Teoría de la satisfacción e insatisfacción de los dos factores:

Ninguna satisfacción Neutralidad	Factores motivacionales	mayor insatisfacción
Mayor insatisfacción	Factores higiénicos	Ninguna satisfacción (Neutralidad)

Herzberg: Se consideran dos factores, los motivadoras y los higiénicos; considera al ser involucrado en necesidades internas y externas. Solo las necesidades más elevadas actúan como motivadoras, ya que hay autorregulación (1954).

8.2.2. MARCO HISTÓRICO

Se tomó como fuente de investigaciones realizadas en el área organizacional por la Doctora Rocío Terraza y otros (1992-1998) Barranquilla. Aplicación de la teoría de los dos factores de Frederick Herzberg a la población trabajadora de las empresa.

9.2. OBJETIVOS

9.2.1. Objetivo General

Describir el grado de satisfacción e insatisfacción laboral de los empleados de la empresa "Ferretería Casa de la Válvula"de la ciudad de Barranquilla.

9.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

-Describir el grado de satisfacción de los factores motivadores.
-Describir el grado de insatisfacción de los factores higiénicos.
-Describir el grado de satisfacción e insatisfacción laboral en cuanto a: edad, estado civil, nivel de educación, experiencia laboral, sexo y tipo de contrato.

9.3. HIPÓTESIS

No se especifica este punto

9.4. PROPÓSITO DE LA INVESTIGACIÓN

No se especifica este punto

9.5. DEFINICIÓN DE VARIABLES

9.5.1. Los factores asociados a la satisfacción laboral son aquellos factores asociados a la motivación tienen un carácter implícito en las tareas, que le permiten al hombre satisfacer necesidades, logro, reconocimiento, crecimiento, responsabilidad, promoción y trabajo en sí.

Los factores de insatisfacción laboral son todos los impulsos naturales del hombre con el fin de evitar el dolor producido por el ambiente, a las amenazas potenciales de su equilibrio y todos aquellos impulsos adquiridos que se condicionan a las necesidades biológicas individuales denominados como higiénicas o preventivas (condiciones de trabajo, políticas de la compañía, salarios, relaciones interpersonales, status, supervisión técnicas, vida persona, seguridad).

9.6. FINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación tiene un carácter básico ya que solo pretende describir un aspecto de la realidad en las organizaciones concerniente a la satisfacción e insatisfacción laboral, cuya finalidad es la de obtener un panorama sobre el tema que permita construir una teoría motivacional acorde al medio sociocultural sin presentar propósitos específicos que incidan en una base sobre la población escogida.

9.7. TIPO DE INVESTIGACIÓN:

9.7.2. Cuantitativa

9.7.2.1. Paradigma: No se específica información al respecto.

9.7.2.2. Tipo de investigación: No se específica información al respecto

9.7.2.3. Diseño:

Estudio descriptivo acorde al objetivo principal de descripción de factores asociados a la satisfacción e insatisfacción laboral sin establecer relaciones causales.

9.8. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población corresponde a 20 trabajadores (59% de la población total) a quienes se le aplicó el instrumento, y quienes laboran en la empresa Ferretería Casa de la Válvula en la ciudad de Barranquilla, con edades entre los 21 y 50 años de edad, ambos sexos con niveles de educación varios (bachilleres, técnicos y profesionales) y con un años mínimo de servicio en la empresa.

9.9. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Cuestionario autoadministrado sobre satisfacción e insatisfacción laboral. Realizado por las estudiantes investigadoras. 45 ítems. Hoja de preguntas. Hoja de respuesta. Validado por jueces expertos.

10. ASPECTOS DE CONTENIDO

10.1. RESULTADOS

El índice general de satisfacción encontrado en la muestra es de 2.73, indicando ligera satisfacción laboral de los empleados; más detalladamente respecto a los factores motivadores, resalta el factor responsabilidad (3.13) satisfactorio, los empleados se sienten capaces en sus actividades; los siguientes factores se encontraron en un nivel ligeramente satisfecho , logro (2.85) reconocimiento (2.25), trabajo (2.93), promoción (2.38), crecimiento (2.73), los resultados demuestran para motivación para lograr satisfacción, falta de condiciones para el perfeccionamiento de habilidades, el trabajo no representa reto, poca oportunidad de ascenso y no existe capacitación del desarrollo de personal.

Referente a los factores higiénicos, sobresalen por satisfactorios vida personal (3.13), y condiciones de trabajo (3.32), mostrando que el trabajo no interfiere con la vida personal de los empleados y posee un ambiente físico óptimo. Los

restantes factores se encuentran ligeramente satisfechos: políticas de la compañía (2.55), seguridad (2.63), estatus (2.62), supervisión (2.72), salario (2.42), relaciones interpersonales (2.72) relaciones con superiores (2.68). Estos resultados muestran falta de claridad lineamientos de organización, autoridad y comunicación, poco sentido de pertenencia, y de estabilidad, se percibe baja remuneración y falta de programa de integración

Respecto a otras variables en edad se destaca la satisfacción encontrada en los trabajadores entre los 41 y 50 años (3.80), debido a que se encuentran en la cima de la carrera, mientras que las edades entre 21-30 y 31-40 se encuentran ligeramente satisfechas, relacionado con el poco aprovechamiento que la empresa le da al potencial joven. Referente a la educación, los profesionales, se encuentran satisfechos (3.44), mientras que los bachilleres y técnicos se encuentran insatisfechos. Ligeramente satisfechos se encuentran en general sexo (hombres-mujeres), contratación (término fijo – indefinido) estado civil (casados – solteros), y experiencia laboral (1-4 años y 8-10 años) satisfactorio en experiencia laboral de 4 a 6 años, ya que han alcanzado nivel de adaptación a la empresa.

10.2. CONCLUSIONES

La satisfacción desde el punto de vista psicológico, mostrada en los resultados de los factores motivadores indica que el trabajo no representa un desafío para los trabajadores, es poco gratificante y por consiguiente no le da oportunidad al trabajador de satisfacer necesidades más elevadas.

La insatisfacción desde el punto de vista psicológico mostrada en los resultados de los factores higiénicos (309) aunque en nivel satisfactorio, el ambiente de trabajo propicio condiciones para que se presente desequilibrio en el trabajo que se puede manifestar en tensión emocional y stress.

10.3. SUGERENCIAS

A raíz del resultado obtenido por una ligera satisfacción laboral en los empleados de esta empresa, se propone lo siguiente:

-Diseño de programa de enriquecimiento del contenido del trabajo.
-Establecimiento de un sistema de comunicación y técnica
-Programa de capacitación a jefes sobre manejo de personal.
-Programa de integración social.
-Programas de capacitación de acuerdo a necesidades del cargo.
-Programa de reconocimiento e incentivos
-Programa de calidad de vida familiar.
-Estudio del diseño del cargo.
-Implementar nuevo sistema de salarios.
-Programa de salud ocupacional.
-Monitoreo de resultados del cambio.

FORMATO DE SISTEMATIZACIÓN PARA LOS INFORMES FINALES DE INVESTIGACIÓN
No. 130

1. NOMBRE DE LA CORPORACIÓN EDUCACIÓN

CORPORACIÓN EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO SIMÓN BOLÍVAR

2. AÑO DE REALIZACIÓN

2002

3. TITULO DE LA INVESTIGACIÓN

CARACTERÍSTICAS DE LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS FACTORES DE LA EMPRESA LANDA INGENIERÍA S.A DE LA CIUDAD DE BARRANQUILLA

4. DIRECTORA Y/O ASESOR DE LA INVESTIGACIÓN

No se específica este aspecto en la investigación.

5. ESTUDIANTES INVESTIGADORAS

Claudia Patricia Obregón Vittorino

6. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA EMPRESARIAL

7. EJE TEMÁTICO: Desarrollo Profesional

8. ASPECTOS CONCEPTUALES

8.1. JUSTIFICACIÓN: Para la psicología:"la presente investigación pretende dar un aporte a la dinámica de la motivación laboral donde muy poco se ha estudiado en Colombia; que los resultados ayuden a responder muchos de los investigadores que sobre la motivación laboral existen".

Institucional: "Proporciona a la Universidad Simón Bolívar una visión más amplia del estudio de los factores motivacionales a nivel organizacional, siendo esta área muy poco abordado desde el punto de vista investigativo.

Personal / profesional: "Contribuye a fortalecimiento teórico práctica de la dinámica motivacional".

8.2. MARCO TEÓRICO

Teoría y/o autoguía

Concepto de motivación laboral: factores internos y externos que en cada circunstancia determina, preponderantemente la conducta del sujeto en el ámbito organizacional.

Factores de la motivación laboral (Fernando Seara)

1. Aceptación e integración social: necesidad de relaciones afectivas.
2. Reconocimiento social: búsqueda de aprobación y estima social (reputación).
3. Autoestima: Confianza y valoración de si mismo.
4. Autodesarrollo: desarrollo de capacidades personales, logro, creatividad e iniciativa.
5. Poder: preocupación por conseguir prestigio o influir en los demás.
6. Seguridad: Seguridad psíquica en base a la familia, el trabajo y lo social.

Componentes de medida de la conducta motivante

A. Nivel de activación: impulsar (alertan) pero no dirigen la acción.
B. Nivel de expectativa: anticipación cognitiva de éxito o fracaso ante la tarea y recompensa.
C. Nivel de ejecución: cantidad de esfuerzo para conseguir una meta eficacia.
D. Valor de incentivo: valoración atribuida a factores externos. Reforzadores.
E. Satisfacción: satisfacción de incentivos y que se juzgan justos o inadecuados.

8.2.2. MARCO HISTÓRICO

– Maslow y la jerarquía de necesidades: fisiología, seguridad, sociales, de ego (estima), autorrealización.

– Teoría de la motivación e higiene de Herzberg: Factores de higiene y mantenimiento y factores motivadores.

– Teoría motivacional de Vroom: Supervisión, grupo de trabajo, salario, oportunidades de promoción.

– Teoría de necesidades sociales de Mcclelland - Atkinson: Necesidad de logro, poder, afiliación.

– Teoría de la expectativa: (Vroom, Lawler y Bostier, Portier): Valencia, instrumentalizad y expectativa.

– Teoría psicosocial) (Bolles).

– Teoría motivacional hacia el trabajo – Fernando Toro

8.2.3. MARCO GEOGRÁFICO:

Estatuto legal de conformación de la empresa. Objeto social de contratación y realización de obras y estudios respecto a la ingeniería eléctrica, mecánica, civil y arquitectura. Aún no han realizado la misión ni visión, en perspectiva.

8.2.4. APORTE PERSONAL

9. ASPECTOS METODOLÓGICOS

9.1. DESCRIPCIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA: No se específica un capítulo en la investigación.

9.1.1. Formulación del problema:

¿Cuáles son las características de la motivación laboral de los empleados de la empresa Landa Ingeniería S.A de la ciudad de Barranquilla?

9.2. OBJETIVOS

9.2.1. Objetivo General

Describir las características de la motivación laboral de los empleados de la empresa Landa Ingeniería S.A de la ciudad de Barranquilla.

9.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

-Describir las características de la motivación laboral de los empleados de la empresa Landa Ingeniería S.A. con respecto a:

-Aceptación e integración social
-Reconocimiento social
-Autoestima
-Autodesarrollo
-Poder
-Seguridad

9.3. HIPÓTESIS

No se especifica este punto en la investigación

9.4. PROPÓSITO DE LA INVESTIGACIÓN

No se especifica este punto en la investigación.

9.5. VARIABLES DE ESTUDIO

9.5.1. Definición conceptual de la investigación.

Motivación laboral se refiere a aquellos factores externos e internos que cada circunstancia determina preponderantemente la conducta del sujeto en el ámbito organizacional.

9.6. FINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Acorde al objetivo descriptivo para estudiar el fenómeno de la motivación laboral, la utilidad del presente estudio se proyecta como básica, en búsqueda de resultados que brinden un aporte netamente teórico – empírico sobre el fenómeno, sin extender la influencia de dichos resultados en programas que modifiquen directamente el contexto laboral estudiado

9.7. TIPO DE INVESTIGACIÓN:

9.7.2. Cuantitativa

9.7.2.1. Paradigma: No se específica este punto en la investigación

9.7.2.2. Tipo de investigación: No se específica este punto en la investigación.

9.7.2.3. Diseño:

Diseño descriptivo ya que su objetivo principal es tratar de describir las principales causas de formación y estructuras de un fenómeno, sin determinar sus causales.

9.8. POBLACIÓN Y MUESTRA

Corresponde la muestra a 15 empleados administrativos y operativos de la empresa Landa Ingeniería S.A (100% de la población); entre sus actividades se encuentran la realización y ejecución de obras dentro de los campos de ingeniería eléctrica, mecánica, civil, de sistemas y de arquitectura, además de interventoría y consultoría.

9.9. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Escala de motivaciones laboral MPS, elabora por J.L Fernández Seara.
Evaluación de 6 factores y 5 componentes de motivaciones psicosociales laboral.

10. ASPECTOS DE CONTENIDO

10.1. RESULTADOS

Presentación paso por paso de resultados cuantitativas y cualitativos encontrados en los sujetos muestra (15 personas) respecto a los factores de la motivación según Fernández.

Establecimiento de la media según los factores de la motivación de Fernández:

RESULTADO	RELACIÓN CON LA TEORÍA DE FERNÁNDEZ
Respecto a aceptación e integración social: estar con amigos y personas en general	Mantenimiento de relaciones sociales, satisfacción laboral.
Reconocimiento y aprobación social: nivel normal (nivel alto de expectativa, ejecución por debajo)	Su alto valor se debe a que genera satisfacción en el desempeño
Autoestima: buen nivel de valoración personal, búsqueda de situaciones que favorezcan este aspecto	Buen nivel de satisfacción personal.
Autodesarrollo: esfuerzo por sobresalir en el campo laboral, realización de tareas difíciles.	Sentimientos de agrado y satisfacción profesional – personal.
Poder: gran esfuerzo por conseguir prestigio y éxito profesional, así como controlar	Aporte de investigadores: les proporciona status y satisfacción por reconocimiento.
Seguridad	No poseen firmes sentimientos de seguridad en ellos mismos, con respecto al entorno laboral, satisfacción, equilibrio emocional.

Relación teoría Mcclelland – Atkinson : reafirmar tendencia para trabajar.

Relación teoría Maslow: mayoría posee un pobre concepto de si mismo, dificulta encontrar fuerza para su desempeño laboral.

10.2. CONCLUSIONES

-En cuanto aceptación y reconocimiento social, los sujetos presentan una buena capacidad para establecer relaciones sociales de índole laboral y personal con sus compañeros de trabajo y/o grupos.

-Autodesarrollo: adecuada orientación al logro, capaces de esforzarse por las metas propuestas y exigidas.

-Resalta relación con teorías varias (Toro, Maslow, McClelland)

-Describe la metodología utilizada para hallar resultados (instrumento - factores).

10.3. SUGERENCIAS

-investigaciones que describan la incidencia de los factores motivacionales de los trabajadores en X empresa del clima organizacional.

-Programa de crecimiento personal en Landa Ingeniería S.A.

-Diagnóstico de motivacional sobre condiciones y características de labor.

-Análisis funcional de cargos.

-Evaluación estratégico del desempeño ocupacional.

-Evaluación de la satisfacción laboral.

FORMATO DE SISTEMATIZACIÓN PARA LOS INFORMES FINALES DE INVESTIGACIÓN
No. 008

1. NOMBRE DE LA CORPORACIÓN EDUCACIÓN

CORPORACIÓN EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO SIMÓN BOLÍVAR

2. AÑO DE REALIZACIÓN

2002

3. TITULO DE LA INVESTIGACIÓN

PERFIL MOTIVACIONAL HACIA EL TRABAJO EN GERENTES DE EMPRESAS PRIVADOS DE LA CIUDAD DE BARRANQUILLA

4. DIRECTORA Y/O ASESOR DE LA INVESTIGACIÓN

Ps. Francisco Vásquez, Asesoría Metodológica
Ps. Estefanía Donado, Asesoría Conceptual
Ps. Victor Ovalle, Revisión

5. ESTUDIANTES INVESTIGADORAS

Mariela Diaz Pinilla
Alvaro Miguel Pacheco Viana
Ana Lucy Gutiérrez Vega

6. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DE EMPRESA

7. EJE TEMÁTICO: Desarrollo Profesional

8. ASPECTOS CONCEPTUALES

8.1. JUSTIFICACIÓN: "Se convierte entonces este estudio, en un reto personal y profesional para las investigadoras, ya que con ello contribuimos al enriquecimiento de futuros profesionales y al propio, a la formación de nuevas teorías y a la divulgación de nuevos descubrimientos en el área de industrial donde la investigación en este sector del país ha sido poca".

8.2. MARCO TEÓRICO

8.2.1. Teoría – autoguía – Fernando Toro

Condiciones motivacionales internas: Cinco variables que describen condiciones personales internas de carácter afectivo, que permiten al individuo derivar sentimientos de desagrado de su experiencia con personas o eventos externos con posibilidad de activar conductas posteriores de aproximación o evitación:

-Logro: Cuenta de intención de inventar o crear para aventajar a otros.
-Poder Deseos y acciones de dominio o control
-Afiliación: Intenciones y/o conductas hacia la obtención conservación de relaciones afectivas.
-Autorrealización: deseos y actividades para obtener la aceptación de los demás.
-Dedicación a la tarea: comportamientos de esfuerzo y responsabilidad.
-Aceptación de la autoridad: conductas de acato y aceptación de personas investidas de autoridad.
-Aceptación de normas y valores: comportamientos de cumplimiento de normas y creencias organizacionales.
-Requisición: comportamiento de persuasión confrontación o solicitud de retribución.
-Expectación: conducta de expectativa, confianza y pasividad ante designios de la empresa.

Condiciones motivacionales externas: factores que suscitan el interés por el trabajo y refuerzan orientación modos de comportamiento dirigidos a obtenerlos:

-Supervisión: valor dado a consideraciones de figuras de autoridad de hacia el individuo.
-Grupo de trabajo: condiciones sociales, contacto con otros, compartir.
-Contenido de trabajo: grado de autonomía y variedad.
-Salario: condiciones de retribución económica al desempeño.
-Promoción: posibilidad de movilidad ascendente o jerarquía del puesto de trabajo.
-Dedicación a la tarea: comportamientos de esfuerzo y responsabilidad.
-Aceptación de la autoridad: conductas de acato y aceptación de personas investidas de autoridad.
-Aceptación de normas y valores: comportamientos de cumplimiento de normas y creencias organizacionales.
-Requisición: comportamiento de persuasión confrontación o solicitud de retribución.
-Expectación: conducta de expectativa, confianza y pasividad ante designios de la empresa.

Condiciones motivacionales externas: factores que suscitan el interés por el trabajo y refuerzan orientación modos de comportamiento dirigidos a obtenerlos:

-Supervisión: valor dado a consideraciones de figuras de autoridad de hacia el individuo.
-Grupo de trabajo: condiciones sociales, contacto con otros, compartir.
-Contenido de trabajo: grado de autonomía y variedad.
-Salario: condiciones de retribución económica al desempeño.
-Promoción: posibilidad de movilidad ascendente o jerarquía del puesto de trabajo.

8.2.2. MARCO HISTÓRICO

A la fecha solo se ha realizado en el país (Colombia) un solo estudio respecto al tema en Medellín, donde el resultado final fue saber que la mayor preferencia de los gerentes es motivación a la autorrealización y la dedicación a la tarea.

Rastro, Alfredo. Diferencias en el perfil motivacional de mandos superiores, medios e inferiores y operarios en empresas de producción textil del Valle del Aburra. Medellín 1195. P. 34. Trabajo de grado. Universidad Pontificia Bolivariana. Facultad de Psicología.

8.2.3. MARCO GEOGRÁFICO:

Este aspecto no se específica en la investigación.

8.2.4. APORTE PERSONAL

Este aspecto no se específica claramente en esta investigación.

9. ASPECTOS METODOLÓGICOS

9.1. DESCRIPCIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:

9.1.1. Formulación del problema:

¿Cuál es el perfil motivacional hacia el trabajo en gerentes de empresas privadas de la ciudad de Barranquilla?

9.2. OBJETIVOS

9.2.1. Objetivo General

Describir el perfil motivacional hacia el trabajo en gerentes de empresas privadas de la ciudad de Barranquilla.

9.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

-Describir el perfil motivacional hacia el trabajo en gerentes con respecto a sus condiciones motivacionales internas: logro, poder, afiliación, reconocimiento y autorrealización.

-Describir el perfil de motivación hacia el trabajo en gerentes con respecto a los medios preferidos para obtener retribución: dedicación a la tarea, aceptación de la autoridad, aceptación de normas y valores, expectación y requisición.

-Describir el perfil de motivación hacia el trabajo en gerentes con respecto a las condiciones motivacionales externas: supervisión, grupo de trabajo, contenido del trabajo, salario y promoción.

9.3. HIPÓTESIS

No se especifica este punto en la investigación

9.4. PROPÓSITO DE LA INVESTIGACIÓN

No se especifica este punto en la investigación.

9.5. VARIABLES O CATEGORÍAS

9.5.1. Definición conceptual de la variable

Perfil motivacional para el trabajo: es el conjunto de características que mueven al individuo; puede ser cualquier realidad externa a la persona o propia de su funcionamiento interno que lo mueve a experimentar preferencias, a persistir en una actuación dada o a comprometer más o menos esfuerzo en ella.

9.6. FINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La finalidad de la presente investigación es de tipo básico (puro) ya que se argumenta la realización de un análisis descriptivo con un interés de la obtención de conocimiento científico ante el tema del perfil motivacional del gerente, sin presentar propósitos específicos que liguen a la investigación con los requerimientos de la población estudiada.

9.7. TIPO DE INVESTIGACIÓN:

9.7.2. Cuantitativa

9.7.2.1. Paradigma: No se especificada por los investigadores.

9.7.2.2. Tipo de investigación: No se específica este punto en la investigación.

9.7.2.3. Diseño:

Diseño descriptivo acorde al objetivo principal de describir las principales causas de formación, cambio y estructura del fenómeno motivacional en gerentes, sin determinar causales.

9.8. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población son gerentes de empresas ubicadas en el área geográfica del Distrito de Barranquilla. No se conocen datos estadísticos exactos de la población. Se tomó una muestra representativa de 270 gerentes de diversas empresas de la ciudad. Entre sus características se especifican de género masculino, conformación profesional y ocupando un puesto de gerente en cualquier área de la empresa. la técnica de muestreo escogida fue al azar con un 20% de representación para establecer el perfil de motivación para el trabajo, seleccionado al final 54 gerentes como muestra final de esta investigación.

Empresas que participaron:

Colfondos	Colpatria
Almacenes Vivero S.A	Centro de Producción Textil
Temporal Ltda	Yanbal
INTERIOR	El Espectador
Man System	Gráficas Percar
Cofinorte	Impresión Digital
Eternit Atlántico	Banco de Colombia
Salud Total	Asociar Ltda
Salud Colmena	Riesgos Profesionales Colmena

9.9. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Instrumento: Cuestionario de motivación para el trabajo CMT.
Autor: Fernando Toro - Centro de investigaciones psicológica
Fecha de elaboración: 1982 Medellín Cincel Ltda

10. ASPECTOS DE CONTENIDO

10.1. RESULTADOS

En cuanto a las condiciones motivacionales internas los gerentes en la ciudad de Barranquilla dan mayor importancia a la autorrealización y al poder. Los gerentes buscan más que todo autorrealizarse poder aplicar al máximo sus conocimientos y desarrollarse integra y profesionalmente en su puesto de trabajo, aprovechando al máximo las oportunidades de desarrollo y perfeccionamiento profesional. Más que

el poder, quieren demostrar que verdaderamente pueden desempeñarse como tal y poner en práctica el ciento por ciento de sus aptitudes e intereses profesionales. El poder es una característica que les proporciona dominio y status que para muchos es verdaderamente necesario.

Se ratifica así, lo expuesto por Maslow, sobre la búsqueda del perfeccionamiento de sus habilidades y conocimientos personales como una prioridad básica del ser humano.

Se ratifica lo expuesto por McClelland cuando afirma que ejercer dominio, control e influencia sobre otros es una de las motivaciones básicas del ser humano. En orden de importancia se encuentran: autorrealización, el poder, el logro, el reconocimiento y la afiliación.

En lo relacionado con las condiciones motivacionales externas, el contenido del trabajo ocupa el lugar de mayor importancia en la jerarquización de los cinco factores. Para este aspecto y basados en la teoría de la motivación para el trabajo de Toro se ratifica que las condiciones intrínsecas al trabajo que proporcionan a la persona que lo ejecuta varios grados de autonomía, variedad y retroinformación, son claves en la motivación para el trabajo y los gerentes de este estudio la consideran factor fundamental en la realización de sus funciones. En orden de importancia : contenido de trabajo, grupo de trabajo, promoción, supervisión, salario.

En lo referente a medios preferidos para obtener la retribución deseada, dan mayor importancia a la dedicación de la tarea, ubicándola como prioridad número uno, lo que indica un alto compromiso con su trabajo, manifestado en la dedicación de tiempo, esfuerzo e iniciativa.En orden de importancia: 1. Dedicación de la tarea. 2. Requisición 3. Aceptación de la autoridad . 4. Aceptación de normas y valores y 5. Expectación.

10.2. CONCLUSIONES

Se concluye que el perfil motivacional de los gerentes en empresas privadas en Barranquilla respecto a las condiciones planteadas por la teoría de Fernando Toro, es la siguiente:

-Condiciones motivacionales internas: autorrealización y poder con mayor puntaje, le siguen logro, reconocimiento y aplicación.
-Condiciones motivacionales externas: contenido y grupo de trabajo con mayor puntaje; continúan promoción, supervisión y salario.
-Medios preferidos para obtener retribución: dedicación a la tarea y requisición con mayor puntaje, continúan aceptación de la autoridad, aceptación de normas y valores y expectación.

10.3. SUGERENCIAS

-Investigaciones que describan la incidencia de los factores motivacionales de los trabajadores en X empresa del clima organizacional.
-Programa de crecimiento personal en Landa Ingeniería S.A
-Diagnóstico de motivacional sobre condiciones y características de labor.
-Análisis funcional de cargos.
-Evaluación estratégico del desempeño ocupacional.
-Evaluación de la satisfacción laboral.

FORMATO DE SISTEMATIZACIÓN PARA LOS INFORMES FINALES DE INVESTIGACIÓN
No. 018

1. NOMBRE DE LA CORPORACIÓN EDUCACIÓN

CORPORACIÓN EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO SIMÓN BOLÍVAR

2. AÑO DE REALIZACIÓN

2002

3. TITULO DE LA INVESTIGACIÓN

DISEÑO DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN BASADO EN UN DIAGNOSTICO DE NECESIDADES PARA LOS EMPLEADOS DEL ÁREA TÉCNICA DE LA EMPRESA ETERNIT ATLÁNTICO S.A.

4. DIRECTORA Y/O ASESOR DE LA INVESTIGACIÓN

Asesor: Reinaldo Castilla, Stefania Donado, Alfredo Rojas.

5. ESTUDIANTES INVESTIGADORAS

Maricela Ardila Caballero
Alexis Berdugo Navarro
Nellys Hernández Alvarez

6. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DE EMPRESA

7. EJE TEMÁTICO:

8. ASPECTOS CONCEPTUALES

8.1. JUSTIFICACIÓN: Importancia para la psicología: Los recursos humanos puede constituirse la mayor fuente de riqueza de un país; las personas constituyen el recurso eminentemente dinámico de las organizaciones; con la capacitación los recursos humanos. Puede desarrollar nuevas actividades, conocimiento, habilidades y actitudes.

Población: Ampliar los objetivos del departamento de Recursos Humanos, ya que permitió establecer lineamientos de diagnostico de necesidades para capacitación

en el Departamento de Bienestar Social; elevando al rendimiento de cada uno de ellos en su puesto de trabajo; actualizando en conocimientos y prepararlos para ascenso y promociones; con el fin de que la organización se vuelva más competitiva y productiva.

Investigadoras: "Visualizar pasos a seguir en las estructuración de un programa de capacitación".

8.2. MARCO TEÓRICO

8.2.1. Teoría – autoguía – Idalberto Chiavenato

Administración de recursos humanos. Bogotá 1999. 4º Edición.

MCGRAW HILL P. 435

- Desarrollo organización como estrategia de cambio.
- Capacitación o formación asumida de forma integral y no individual.
- Calidad de los empleados, el entusiasmo, la habilidad influye en la productividad de una empresa: calidad de servicio que ofrecen a los clientes en su reputación y en su supervivencia.

TORO Fernando: Desempeño y productividad. Medellín. M12. Panamericana.

- Trabajo gerencial, consiste en tratar temas concernientes a las personas con un estilo participativo, humano orientado a comportamiento más promisorios para la organización.

LOZADA, Simeon. Inducción, selección y capacitación. Bogotá 1995. 2ª edición: capacitación orientada a mejorar la productividad.

- Reconociendo sus límites: concepto de capacitación
- Pasos de la capacitación: evaluación de necesidades, objetivos, contenido, privilegios de aprendizaje: participación, aceptación, relevancia, transferencia retroalimentación.

SCHULTZ V. Psicología industrial. México 1989. Mc Graw Hill.

- Evaluación de la capacitación: los gerentes de personal: presentar normas de evaluación antes de que el inicio el proceso de capacitación y posterior, se comparan los resultados para verificar los alcances del programa.
- Técnicas para evaluar la eficiencia de la capacitación.
- Las encuestas de opinión, los cambios de actitudes, los exámenes, objetivos.

– Enfoques de capacitación: A) identificación de tareas: evaluación de la capacitación de un puesto determinado para desarrollar planes específicos al puesto. B) Encuesta entre los candidatos a participar para identificar las áreas en que desean perfeccionarse.

Programa: El estaff encargado del adiestramiento (no tiene cita bibliográfica)

JARDILLER, Pierre. La organización humana en la empresa. México 1969. Edith Panamericana: Personal Docente para impartir conocimiento. Desde la metodología de la Enseñanza.

Pasos para la seguridad de que el programa de capacitación sean aceptada definir objetivos, prever los posibles obstáculos, formas más comunes de capacitación. Determinación de necesidades, programa para mejorar la productividad.

Actitud: Desarrollo modificación de actitudes
Motivación:

-Aprendizaje
-Factores cognitivos: No poseen cita bibliográfica
Diferencia entre los términos actitud, capacidad y habilidad.

RUBINSTEIN (1967). Definición de actitud: se elabora y se desarrolla para una determinada actividad.

DUNNETE (1976). Mecánica interno que promueve un modo de desempeño específico.

Capacidad: no posee autor guía.

Habilidad: Crites (1962) Dominio adquirido en una actividad.
Conocimiento: no tiene autor guía. No presenta cita. Bibliografía.

Productividad. Toro Fernando. Productividad laboral. Revista interamericana de psicología ocupacional. Medellín 1993. 4º edición. Definición: es una medida o cantidad de valor que un empleado individual añade a los bienes o servicios producidos por una empresa.

Productividad del recurso humano (no posee referencia bibliográfica).

DEVINSON(1979): 5 elementos principales que constituyen a la productividad.

Tecnología, capital, calidad de la mano de obra, economía de escuela y recurso.

ROSS(1977): factores relacionados a los trabajadores: satisfacción en el trabajo, participación, comparación sobre la base del desempeño, comunicación y la autoridad, supervisión competente, el reconocimiento de los logros y la normatividad para el desarrollo personal.

8.2.2. MARCO HISTÓRICO

"Evolución histórica de la capacitación".

Los países desarrollados e industrializados han concedido importancia a la formación.

Hacia finales del siglo XIX Canadá, Suecia, Inglaterra y EE.UU., pusieron en marcha las primeras escuelas de empresa donde se buscaba preparar al personal que quería calificación. El bienestar actual de estos países se debe a la misión de sus gobernantes que concedieron apoyo y protegieron el desarrollo de las escuelas de este tipo en los comienzos de la era industrial.

Durante la Primera Guerra Mundial surgió la necesidad creciente del personal calificado para trabajar en la industria militar. Por primera vez se diseño un método: el método de los 4 pasos, cuya aplicación permitió el desarrollo de las acciones de formación de la empresa: Mostrar, explicar, hacer revisar.

RESEÑA HISTÓRICA

1938: Preocupación por las fábricas de cemento en Colombia.

El Ingeniero Hernando Tanco fue comisionado para asistir a un Congreso de Carreteras en Santiago de Chile: estudio: pavimentación en concreto de las carreteras del país. Conoce la industria de Asbesto cemento amparado por la patente Eternit. Al regresar a Colombia fue comisionado para establecer contacto con el grupo internacional Eternit que mostró inmediatamente interés en intervenir capital en nuestro país y aportar conocimientos y experiencias. El 21 de Mayo de 1442 fue sustituida Eternit Colombia siendo nombrado gerente el ingeniero Hernando Gómez Tanco 1994 se vio la necesidad de establecer otras dos fábricas que permitieron abastecer el mercado de la Costa Atlántica y del Occidente fue así como nace la Fundación Eternit Atlántico S.A en Barranquilla y Eternit Pacífico en Cali.

8.2.5. MARCO GEOGRÁFICO:

No se describe teleológicamente la empresa: no mencionan la misión, visión y filosofía de la misma. Además que no hacen la descripción de la planta física.

Solo se limitan a mencionar los recursos logísticos para la capacitación en dicha empresa.

8.2.6. APORTE PERSONAL

Las investigadoras tratan de darle a la tesis un "enfoque gerencial" a la capacitación del recurso humano para el manejo actualizado y moderno enriquecer el saber.
Psicólogo empresarial; es un intento de idea crítica pero no fortalecen.

9. ASPECTOS METODOLÓGICOS

9.1. DESCRIPCIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:

Las investigadoras no hacen la descripción del problema.

9.1.1. Formulación del problema:

¿Cuáles son las necesidades básicas de capacitación de los empleados del área técnica de la empresa ETERNIT S.A.?

9.2. OBJETIVOS

9.2.1.Objetivo General

Diseñar un programa de capacitación en cuanto al conocimiento, habilidades y actitudes de los empleados del área técnica de la empresa ETERNIT Atlántico S.A.

9.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Solo se plantean un objetivo específico
- No se amplían las variables a medir, conocimientos

9.3. HIPÓTESIS

La investigación no presenta hipótesis

9.4. PROPÓSITO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación no presenta propósito

9.5. VARIABLES O CATEGORÍAS

9.5.1. Definición conceptual de la variable

Capacitación es concebida como un proceso de aprendizaje y de formación de conocimientos, habilidades y actitudes que hacen el individuo un ser humano en crecimiento y desarrollo continuo. Lozada Simeón. Selección y capacitación. Bogotá. 1992. Susaeta P. 80

9.6. FINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación es Aplicada; ya que además de obtener un conocimiento. Se le deja un beneficio a la población en estudio: Diseño de un programa de capacitación.

9.7. TIPO DE INVESTIGACIÓN:

9.7.1. Cualitativa

9.7.1.2. Enfoque metodológico: Esta investigación no presenta enfoque metodológico.

9.7.1.2.3. Modalidad: de la investigación: Esta investigación no presenta modalidad de la investigación.

9.7.2. INVESTIGACIÓN: Cuantitativa

9.7.2.1. Paradigma: Esta investigación no presenta paradigma

9.7.2.2. Tipo de investigación: Esta investigación no presenta tipo de investigación.

9.7.2.3. Diseño: Descriptivo. Describir principales "causas" de formación cambio y estructura sin determinar causales".

9.8. POBLACIÓN Y MUESTRA

Población: 163 empleados de la empresa ETERNIT S.A, distribuidos en áreas como: administración, técnica y proyección.

Muestra: área técnica: 51 empleados 31.28%

9.9. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Encuesta diseñada por investigadoras consta de 10 ítems
La encuesta evalúa aspectos fundamentales de capacitación como son:

- Conocimientos
- Habilidades
- Actitudes

10. ASPECTOS DE CONTENIDO

10.1. RESULTADOS

Plantear explicaciones que dieron las autoras para sustentar los datos encontrados en la investigación: "El conocimiento específico en las tareas que se están realizando: un 41.17% de la muestra considera que la mayor dificultad que se les presenta para desempeñar satisfactoriamente es en el manejo preventivo de la maquinaria a su cargo. Un 34.21% mayor dificultad: elaboración de informes sistematizados. El 19.60% restante: enseñar a traducir los catálogos de las mismas a fin de facilitar su manejo.

Basado en lo anterior, el conocimiento específico en las tareas son fundamentales para el desempeño y productividad, ratificando así lo expuesto en el marco conceptual cuando decimos que es importante indagar sobre las necesidades de capacitación con el fin de la gente sea mas productiva con su trabajo actual.

Aspectos relevantes de la interpretación. Aporte analítico:

En esta investigación no existe un análisis claro de los resultados. Se hace solo una descripción estadística y las interpretaciones son muy generales. Ejemplo: "Todos" los empleados en "diferentes términos" manifiesta que al ser capacitados mejoraría" naturalmente su desempeño y productividad en su puesto de trabajo y por ende le de la compañía". Necesidad de capacitación en cambio de actitud: Debido a los problemas de comunicación entre el área técnica y el resto de departamentos de la organización. Estos resultados están basados en evidencias reales a través de la percepción de los trabajadores, quienes conocen la realidad de su puesto de trabajo. De ser satisfechos, es probable que la rentabilidad y productividad de la organización se incremente. No solo actualiza al trabajador en sus habilidades laborales, sino mejora el conocimiento en su puesto de trabajo.

10.2. CONCLUSIONES

- Programa de entrenamiento específico en el manejo de maquinaria.
- Entrenamiento específico para cada puesto de trabajo.
- No solo implementar un programa de capacitación basado en conocimiento sino en cambio de actitud (manejo de conflictos, comunicación, relaciones interpersonales).

10.3. SUGERENCIAS

- Que la empresa ETERNIT S.A. no lleve un control de las necesidades de capacitación del recurso humano siendo esto de vital importancia. Es probable que el destinaron área exclusivamente para ello, contribuya a minimizar las cargas que hoy en día tienen como es posible que la falta de planeación en todos sus procesos haya sido causa del débil, manejo del potencial humano.

- Con este programa se vuelve proactiva la necesidad laboral de la empresa; ya que se prevé el desempeño de sus trabajadores.

- Indagar en sus necesidades de capacitación: antigüedad en la compañía, áreas de trabajo, género, cargo desempeñado.

- Revisar todos los procesos que desde recursos humanos se vienen manejando para poder establecer criterios y políticas de capacitación que abarque a todo los empleados.

FORMATO DE SISTEMATIZACIÓN PARA LOS INFORMES FINALES DE INVESTIGACIÓN
No. 117

1. NOMBRE DE LA CORPORACIÓN EDUCACIÓN

CORPORACIÓN EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO SIMÓN BOLÍVAR

2. AÑO DE REALIZACIÓN

2002

3. TITULO DE LA INVESTIGACIÓN

FACTORES MOTIVACIONALES PRESENTES EN LOS EMPLEADOS PERTENECIENTES A LA DIVISIÓN DE MERCADEO E LA EMPRESA COMFAMILIAR DEL ATLÁNTICO CON TIPO DE CONTRATACIÓN FIJO Y TEMPORAL

4. DIRECTORA Y/O ASESOR DE LA INVESTIGACIÓN

Asesor: Olga Calderín

5. ESTUDIANTES INVESTIGADORAS

Nohelia Karina Martínez Martínez
Lizeth Elena Molina Bonilla
Irina Esther Ordoñez Hurtado
Astrid Xiomara Rico Avalos

6. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Línea de Psicología de empresa

7. EJE TEMÁTICO: Desarrollo Profesional

8. ASPECTOS CONCEPTUALES

8.1. JUSTIFICACIÓN: Importancia para la psicología:

"En la actualidad existe gran confusión acerca de distorsionadas ideas sobre el fenómeno motivacional, sobre todo en el ámbito laboral. Por tal motivo el presente estudio reviste gran importancia científica porque intenta realizar grandes aportes

a la psicología organizacional y a la relación existente entre el desempeño del trabajador y su motivación e igualmente sienta un precedente para la realización de próximas investigaciones en éste rico y vasto campo del conocimiento".

Para la organización: "Le brinda a la empresa la oportunidad de crear nuevas estrategias para lograr acrecentar la satisfacción de sus empleados y eleva la producción laboral". Para las investigadoras: "Ahondar en la comprensión de uno de los aspectos que afectan al ser humano".

8.2. MARCO TEÓRICO

8.2.2. Teorías – autor guía de la investigación:

Delgado (1998) motivación es: " proceso mediante el cual, las personas, al realizar una determinada actividad, deciden desarrollar unos esfuerzos encaminados a la consecución de ciertas metas y objetivos a fin de satisfacer algún tipo de necesidad o expectativas y cuya menor o mayor satisfacción va a depender del esfuerzo que decidan aplicar en acciones futuras".

Motivación laboral: voluntad para hacer un gran esfuerzo por alcanzar las metas de la organización condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal". Guillen Carlos, Guil Rocío. Psicología del trabajo para las relaciones laborales. McGraw Hill. España 1999. MEVER, Paúl J. Dinámica de la motivación 1992: experiencia conciente o estado subconsciente que sirve como factor determinar la conducta social ante una situación determinada. BRAYFIELY Y CROCKETT: Función de varios sistemas dentro de los cuales se desenvuelven prácticamente todos los empleados. Las relaciones con otros trabajadores; las relaciones dentro de las estructuras de la compañía. TORO, FERNANDO: Cuestionario de motivación para el trabajo. Medellín 1986. Variable motivacional: puede estar representada por cualquier realidad externa a una persona o ser propia de su funcionamiento. HERZBERG Y TORO:

Factores motivacionales y/o condiciones motivacionales externas.
Factores motivacionales y/o condiciones motivacionales internos.
HACMAN y OLDMAN (1980): Modelo de las características del trabajo:
Considerar el trabajo como significativo
Responsabilidad personal sobre los resultados del trabajo.
Reconocimiento de esos resultados.

8.2.2. MARCO HISTÓRICO

Modelo de fuerza y poder; modelo económico de la motivación
Modelo psicológico

Teorías de la motivación:

Maslow (1954)	Alderfer (1972)	Mc Clelland (1961)
Necesidades básicas	Necesidad de existencia Necesidad de relaciones con otras personas. Necesidad de crecimiento	Necesidad de logro Necesidad de poder Necesidad de afiliación

8.2.3. MARCO GEOGRÁFICO: No mencionan misión, visión, filosofía del contexto en el cual se ha realizado la investigación.

8.2.4. APORTE PERSONAL

Este aspecto no es claramente detallado en esta investigación.

9. ASPECTOS METODOLÓGICOS

9.1. DESCRIPCIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:

No realizan descripción del problema.

9.1.1. Formulación del problema:

¿Cuáles son los factores motivacionales presentes en los empleados pertenecientes a la división de mercadeo de la empresa COMFAMILAR del Atlántico con tipo de contratación fijo y temporal?

9.2. OBJETIVOS

9.2.1. Objetivo General

-Describir los factores motivacionales presentes en los empleados pertenecientes a la división de mercadeo de la empresa COMFAMILIAR del Atlántico, con tipo de contratación fija y temporal.

El verbo operativo no es coherente con la formulación del problema.

9.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

-Identificar los factores motivacionales hacia el trabajo en los empleados de la división de mercadeo con respecto a sus condiciones motivacionales internas:
– Logro, autorrealización
– Reconocimiento

– Poder (responsabilidad creciente)
– Afiliación

-Identificar los factores motivacionales hacia el trabajo presente en los empleados de la división de mercadeo con respecto a los medios preferidos para obtener retribuciones en el trabajo.

– Dedicación a la tarea
– Aceptación a la autoridad
– Aceptación de nómina y valores
– Requisición
– Expectación

-Identificar los factores motivacionales hacia el trabajo presente en los empleados de la división de mercadeo con respecto a las condiciones motivacionales externas:

– Supervisión
– Grupo de trabajo
– Contenido del trabajo
– Salario y promoción

Comparar los factores motivacionales presentes en los empleados de la división de mercadeo de acuerdo con el tipo de contratación que tienen: fijo y temporal.

9.3. HIPÓTESIS

No realizan hipótesis

9.4. PROPÓSITO DE LA INVESTIGACIÓN

No mencionan propósito

9.5. VARIABLES O CATEGORÍAS

9.5.1. Definición conceptual de la variable

Variable de estudio: Motivación hacia el trabajo. Conceptualización de la variable: La motivación es inducir a las personas a realizar las acciones necesarias para lograr metas y objetivos concretos, previamente definidos; motivar es activar ese motor personal para conseguir que los trabajadores realicen lo que se les ha encomendado y así lograr el alcance de los objetivos personales e institucionales, desencadenando la fuerza interior de las personas que las impulsa a la acción, la realización personal y social, incluida aquí la empresa donde esa persona desempeña un papel específico. HUSE, Edgar F. Bow Ditch, Ames L. El

comportamiento humano en la organización. Fondo educativo interamericano, S.A. 1976. P- 60.

9.6. FINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación es pura ya que solo reconocen una teoría en determinado contexto sobre tipo teórico más no ejecutan ningún propuesta o programa.

9.7. TIPO DE INVESTIGACIÓN:

9.7.2. INVESTIGACIÓN: Cuantitativa. No la mencionan.

9.7.2.1. Paradigma: No lo mencionan.

9.7.2.2. Tipo de investigación: la estrategia metodológica a utilizar en esta investigación es de tipo descriptivo – comparativo, con lo cual se intenta describir las principales modalidades de formación cambio o estructura de un fenómeno en este caso de la motivación como también su comparación con otros sin intentar determinar relaciones causales.

9.7.2.3. Diseño: Descriptivo

9.8. POBLACIÓN Y MUESTRA: Población: Está conformada por los empleados pertenecientes a la empresa COMFAMILIAR del Atlántico de la ciudad de Barranquilla que en su totalidad son 504 (405 con tipo de contratación directa con la empresa fijos y 100 a través de las empresas temporales) distribuidas en áreas como la administrativas, financiera, de recursos humanos. Muestra: Para la muestra del presente estudio fue escogida en el área de mercadeo de la empresa COMFAMILIAR del Atlántico; en la cual laboran 160 empleados. 90 empleados: de tipo de contratación fijo, roles administrativos, caja, panadería, bodega, crédito. 70 empleados: con tipo de contratación temporal. MUESTREO PROBALISTICO ESTRATIFICADO: sujetos seleccionados al azar; teniendo la misma posibilidad de ser escogidas conociendo de antemano que la población estaba dividida en grupos fijos y temporales.

9.9. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

El instrumento seleccionado para la realización del presente estudio fue el cuestionario de motivación para el trabajo C.M.T tercera edición, elaborado por: Fernando Toro. 1982. Centro de investigaciones psicológicas de Medellín. CINCEL LTDA, tiene definición desde la teoría; descripción detallada de cada uno de los aspectos de ser ciudadanos.

10. ASPECTOS DE CONTENIDO

10.1. RESULTADOS

Interpretación cualitativa integral

Satisfacer las variables motivacionales internas registran las conductas de los empleados; relacionan las teorías: autores guía Toro y Herzberg como influyen directamente de la motivación y satisfacción del individuo. Se basaron en barras, gráficas donde se representa las motivaciones internas: logro – poder –afiliación – auto-realización- reconocimiento. Identificaron factores motivacionales hacia los cuales la preferencia de los empleados es baja o nula, este aspecto se ve reflejado en una actitud poco satisfactoria hacia condiciones mismas del trabajo; lo que refleja lo planteado por los autores guías los cuáles consideran de suma importancia la satisfacción de las anteriores respuestas, para lograr un oportuno y favorable proceso de motivación.

Empleados con tipo de contratación fija

Es de suma importancia satisfacer variables internas como es el reconocimiento Medios preferidos para obtener retribución en los cuales existe la clara inclinación hacia la requisición (Toro). Dentro de las condiciones motivacionales externas o factores extrínsecas: el factor salario es el más preferido por los trabajadores (Gráfico No. 4). Planteamiento de Herzberg que satisfacen el mismo es solo. Es solo un paso del arduo recorrido hacia la satisfacción laboral y que afectan a las personas cuando no están presentes en el ambiente de trabajo, una vez alcanzado dejan de dirigir la conducta de las personas. Les interesa además establecer contactos con los otros participar en acciones colectivas, compartir y aprender de otras (Toro), preferencias en el factor de grupo de trabajo.

Empleados con tipo de contratación temporal

Inclinación hacia el reconocimiento (Gráfico No.5) se guían por la realización de actividades y expresión de deseos que están orientados a obtener de las demás personas admiración, atención y aceptación satisfacer factor intrínseco según Herzberg fue formar parte del trabajo propiamente dicho e incluyen la índole del mismo y el sentido del logro personal. Dentro de las actividades menos interesantes para los empleados referentes a los medios preferidos para obtener retribución en el trabajo: dedicación a la tarea (Gráfico No. 01. Toro: Donde la inclinación no radica en actividades que le permitan dedicarle tiempo extra esfuerzo a su trabajo tomar la iniciativa a la hora de tomar una tarea. Condiciones externas: El elemento promoción (ver gráfico No. 7) el empleado con contratación temporal busca una clara actitud hacia la búsqueda de una posibilidad de

movilidad ascendente que le brindará además progreso, prestigio y aproximarle a situaciones de mayor responsabilidad.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El hombre esta motivado por factores internos que trasladados al ambiente laboral constituyen lo que hemos denominado factor intrínsecos y / o propios de la tarea (Toro). Relaciona la teoría con los hallazgos: El promedio de la población de mercadeo se encuentra altamente movido y reconocido por una labor hecha.

El factor salario no es considerada la principal fuente de satisfacción, relación con el sustento teórico. El reconocimiento, supremacía de las condiciones motivacionales internas. Establecen diferencias y comparaciones entre los empleados de tipo de contratación fija y temporal. Los empleados que tienen el tipo de contratación directa con la empresa, prefieren exigir de forma directa el reconocimiento, los empleados temporales adoptan una población pasiva y su inclinación hacia los factores motivacionales externos promoción y los empleados de contratación directa: el salario. Con actitud activa de reclamar sus derechos y los temporales están buscando ganar una posición estable dentro de la organización.

10.2. CONCLUSIONES

Los empleados del departamento de mercadeo de la empresa COMFAMILIAR del Atlántico. Existe una gran disposición a buscar la admiración, la atención y la aceptación de sus colaboradores ya sea por sus logros y capacidades demostrados en el trabajo. Trabajadores con tipo de contratación fija: aceptación y admiración a los demás: produce reconocimiento, satisfacción y motivación. La requisición: muestra marcado interés en ellos; aptitud tendiente a influenciar a aquellas personas que puedan retribuirles. Factores Motivacionales externas: el salario mayor influencia y no por el contenido del trabajo, ya que este factor despierta poco interés en ellos. Necesidad de afiliación: factor externo motivacional, donde se busca pertenecer a un grupo; entrar en contacto con los compañeros y buscar acciones colectivas fue puedan dejar enseñanzas. Empleados de contratación temporal. Factores motivacionales internas: reconocimiento. Situación semejante a la de los empleados con tipo de contratación fija, donde se da la necesidad de aceptación y admiración El logro a la autorrealización: resulto el menos destacado. Empleados temporales: factor expectación: tiempo necesario para que reconozcan en ellos conocimientos y capacidades. Los de contratación fija son mas arrojados que los de tipo temporal ya que estos prefieren esperar determinaciones y no como los fijos que saben a quien dirigirse e influenciar a la hora de hacer peticiones ya sea económicas o de reconocimiento. El reconocimiento, el salario, requisición lo que pone de manifiesto la supremacía de las condiciones motivacionales internas en las

inclinaciones y preferencias de la conducta humana. Diferencias en cuanto a la relación con los trabajadores. Debido a la naturaleza del contrato los fijos gozan de ciertos beneficios contractuales establecidos con la empresa. Medios obtenidos para atender retribuciones en los cuales los fijos debido a su estabilidad y de acuerdo con lo expuesto anteriormente prefieren pedir los cosas de forma activa, mientras los temporales optan por una posición pasiva, más sumisa a los designios de la organización.

10.3. SUGERENCIAS

Sería oportuno trabajan o investigar tomando como referencia otra división: nuevas estrategias para los distintos procesos laborales. Investigar género, tipo de cargos. (grado de autonomía y responsabilidad), tipo de empresa. Perfiles de caso, programas de entrenamiento y capacitación. Fomentar un mayor grado de responsabilidad individual en las tareas que ejecutan los empleados de la división mercadeo especialmente el grupo de trabajadores con tipo de contratación temporal suprimiendo alguno de los controles efectuados a dicho personal. Darle más libertad y autonomía en sus tareas sería experimentado por los empleados como un voto de confianza. Proporcionar retroalimentación a los empleados acerca de su trabajo y del impacto de esto sobre la producción o en dicho caso la prestación del servicio. Para lograr en gran parte producir motivación laboral intrínseca y satisfacerla en nuestros trabajadores empezar a propiciar en la organización cambios que permitan a los empleados. Considerar su trabajo como significativo. Responsabilidad personal sobre los resultados de su trabajo. Reconocimiento de estos resultados.

Las sugerencias anteriores tiene por objeto favorecer el crecimiento y progreso personal, intensificar el sentido del logro y responsabilidad, dar reconocimiento.

ANEXO C:

DESCRIPCIÓN DE LA SISTEMATIZACIÓN DE LOS INFORMES FINALES DE INVESTIGACIÓN EN PSICOLOGÍA DE EMPRESA

No. 008

DATOS DE IDENTIFICACIÓN

La investigación se titula "perfil motivacional hacia el trabajo en gerentes de empresa privada de la ciudadela de Barranquilla", realizada en el año del 2002 por las estudiantes **Mariela Díaz, Álvaro Pacheco, Ana Gutiérrez,** con asesoría y metodología del profesor **Francisco Vásquez,** asesoría conceptual de la profesora **Estefanía Donado** y revisión del profesor **Victor Ovalle,** bajo la línea de investigación de psicología de empresa y el eje temático del desarrollo profesional.

ASPECTOS CONCEPTUALES

En la justificación se resalta la contribución de la investigación al enriquecimiento personal y profesional, al fomento de estudios en el área organizacional en la Universidad y la contribución a nuestras teorías. El autor guía es **FERNANDO TORO** respecto a la propuesta sobre las condiciones movaticionales externas. En el marco teórico se citan a Chiavenato, Vroom, Herzberg, Maslow, y McClelland. Como marco geográfico no se especifican aspectos sobre esto.

ASPECTOS METODOLÓGICOS

El estudio no especifica un capitulo que describa aspectos que sustentan la investigación. La pregunta-problema se refiere a "¿Cuál es el perfil motivacional hacia el trabajo en Gerentes de Empresas privadas de la ciudad de Barranquilla?", cuyo objetivo principal es describir dicho planteamiento teniendo en cuenta sus condiciones motivacionales internas, externas y los medios preferidos para obtener retribución, la variable central del estudio es el perfil motivacional para el trabajo. Su finalidad es básica, por lo cual no presenta propósitos de investigación. La investigación es de tipo cuantitativa, aunque no presenta hipótesis, ni especificaciones sobre el paradigma o el tipo de investigación. Su diseño descriptivo es acorde con la propuesta planteada. Su población son los gerentes de empresas ubicadas en el área del distrito de Barranquilla, con una muestra de 54 personas. El instrumento aplicado se denomina "Cuestionario de motivación para el trabajo CMT.

ASPECTOS SEGÚN EL CONTENIDO

Según los resultados encontrados, los gerentes en la ciudad de Barranquilla dan mayor relevancia a la autorrealización y al poder (condiciones motivacionales internas), el contenido del trabajo (condición motivacional externa) y la dedicación de la tarea (medio para conseguir retribución); se concluye que los aspectos anteriormente señalados conforman las condiciones motivacionales importantes en el perfil general de los Gerentes. Se sugieren variables para próximas investigaciones (genero, tipo de empresas) y formulaciones para nuevos estudios.

No. 035

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación se titula "Factores asociados a la satisfacción e insatisfacción laboral de los empleados de la empresa "Ferretería Casa de la Válvula" en la ciudad de Barranquilla, realizada en el año del 2001 por las estudiantes **MELANIA DE LA CRUZ, LIZZETTE GONZÁLEZ y LISBETH SAN JUAN** con asesoría de la Psicóloga **ROCIO TERRAZA**, bajo la línea de Psicología de empresa y eje temático de desarrollo organizacional.

ASPECTOS CONCEPTUALES

En la justificación se resalta el impulso que la investigación pueda dar a otros investigadores en Psicología con énfasis en el medio sociocultural (costa caribe); no aclaran su posición con respecto al plano institucional, ni personal- profesional. La teoría base de la investigación es la relativa a Herzberg sobre la motivación, en el que clasifica esta variable como factores motivadores y factores higiénicos que pueden generar mayor satisfacción, mayor insatisfacción o ninguna satisfacción. La descripción del marco geográfico no es realizada como antecedentes históricos recientes se resalta las investigaciones respecto a la satisfacción e insatisfacción laboral realizadas por **IVETTE MEJIA** y otros (Uninorte 1993) y **MILENA CABALLERO** y otros (Uninorte 1993), así como la investigación de **ROCIO TERRAZA** y otros (1992-1998 Barranquilla).

Respecto al aporte personal se destaca el hecho de que el instrumento fue creado por las estudiantes investigadores basándose en la teoría de Herzberg.

ASPECTOS METODOLÓGICOS

El estudio no especifica un capitulo que describa los aspectos que sustenten la investigación. La pregunta-problema se refiere a ¿Cuál es el grado de los factores asociados a la satisfacción e insatisfacción Laboral de lo empleados de la

empresa "Ferretería Casa de la Válvula" en la ciudad de Barranquilla?, cuyo objetivo principal es describir este planteamiento teniendo en cuenta el grado de satisfacción de factores motivadores, el grado de insatisfacción de factores higiénicos en cuanto al estado civil, nivel de educación, experiencia laboral, sexo y tipo de contratos. Las variables centrales son los factores de satisfacción (motivadores) y los de insatisfacción (higiénico). Su finalidad es básica, por lo cual no presenta propósitos. La investigación es de tipo cuantitativa aunque no presenta hipótesis, ni tampoco especificaciones sobre el paradigma ni el tipo de investigación. Su diseño es acorde a un estudio descriptivo. Su población comprende a 20 trabajadores que son muestra obtenida de la empresa "Casa de la Válvula".
El instrumento aplicado se denomina "Cuestionario autoadministrado sobre la satisfacción e insatisfacción laboral".

ASPECTOS DEL CONTENIDO

En los resultados se obtuvieron un puntaje general de 273 por el índice general de satisfacción en la muestra; en los factores motivadores solo en nivel satisfecho la responsabilidad con 3.13, y en los factores higiénicos solo satisfactorios vida personal (con 3.13) y condiciones de trabajo (3.32).

Se concluye que la satisfacción en la empresa "Casa de la válvula", es poco gratificante y que no representa superación ni reto laboral, mientras que la insatisfacción demuestra desequilibrio en el empleado que puede, en cierto plazo, manifestarse con estrés. Por ello se sugiere programas de integración social, de incentivos, de calidad de vida, estudio del diseño de cargos, establecer un sistema de comunicación eficaz, entre otras.

No. 046

DATOS DE IDENTIFICACIÓN

La investigación se titula "Estudio descriptivo sobre las características de motivación Laboral de lo docentes de los grados de once de las instituciones oficiales del municipio de Riohacha", realizado en el año 2001 por las estudiantes investigadoras LUZ ELENA CAPDEVILLA y FRANCISCO FERNÁNDEZ, bajo la línea de investigación de Psicología de empresa y el eje temático de desarrollo profesional.

ASPECTOS CONCEPTUALES

En su justificación se resaltan el aporte de los resultados para el mejoramiento de la calidad de la educación, para la institución facilita visualizar las necesidades motivacionales de sus docentes. El autor de la investigación es FERNÁNDEZ

SEARA con su teoría de los factores de la motivación y de los componentes de medida de la conducta motivante. Como marco geográfico se detalla el marco legal de la labor del docente. Como marco histórico resaltan las teorías de Maslow, McClelland y Vroom.

ASPECTOS METODOLÓGICOS

El estudio no especifica un capitulo que describa aspectos que sustentan la investigación. La pregunta-problema se refiere a "¿Cuáles son las características de motivación laboral de los docentes de los grados once en las instituciones de Riohacha?", cuyo objetivo principal es describir esta formulación teniendo en cuenta los siguientes factores y categorías: captación, autoestima, poder, reconocimiento social, autodesarrollo y seguridad. La variable central del estudio es la motivación. Su finalidad es básica, por lo cual no presenta propósitos de investigación. La investigación es de tipo cuantitativa, aunque no presenta hipótesis, ni especificaciones sobre el paradigma ni el tipo de investigación. Su diseño es acorde a un estudio descriptivo. Su población corresponde a 100 docentes de los grados once en Riohacha, con una muestra de 30 docentes. El instrumento aplicado se denomina "escala de motivaciones Psicosociales MPS" y una entrevista estructurada.

ASPECTOS DE CONTENIDO

Los resultados muestran un alto nivel de satisfacción y motivación respecto al factor de aceptación de integración social y el factor de seguridad, mientras autodesarrollo y poder se encuentran en un nivel satisfecho. Sin embargo, los factores de auto concepto y reconocimiento social están muy por debajo del promedio esperado. Se concluye que dicho perfil de motivación facilita en los docentes de Riohacha realizar agremiaciones, reafirmar el modelo directivo de enseñanza y obtener seguridad personal, pero este hecho se relaciona con el adormecimiento en el ejercicio profesional, la percepción de poco reconocimiento social y la indiferencia hacia el autodesarrollo. Se sugiere estándares para el sistema de reconocimiento de méritos.

No. 069

DATOS DE IDENTIFICACIÓN

La investigación se titula "Perfil motivacional hacia el trabajo del Psicólogo egresado de la Universidad Simón Bolívar de Barranquilla", realizada en el año 2001 por las estudiantes SANDRA AYALA ROCIO DE LA HOZ y ELSY NIEBLES, bajo la línea de investigación de Psicología de empresa y el eje temático de desarrollo profesional.

ASPECTOS CONCEPTUALES

En su justificación destacar el enriquecimiento que la presente investigación realiza al campo organizacional, y la importancia institucional de proporcionar a la Universidad una visión mas amplia de su profesional egresado, constituyéndose un reto personal para las investigadoras. El autor de la investigación es FERNANDO TORO, y la descripción de las tres condiciones claves del fenómeno motivacional es el trabajo (condiciones externas, internas y medios para obtener retribuciones). En marco histórico citan autores como Maslow, Hezberg, Perterson, Capwel y Vroom. En el marco geográfico solo se incluyeron explicación general sobre las áreas de trabajo del Psicólogo.

ASPECTOS METODOLÓGICOS

El estudio no especifica un capitulo que describa aspectos que sustentan la investigación. La pregunta-problema se refiere a "¿Cuál es el perfil motivacional hacia el trabajo del Psicólogo egresado de la Universidad Simón Bolívar de la ciudad de Barranquilla?", cuyo objetivo principal es describir dicho planteamiento teniendo en cuenta sus condiciones motivacionales internas, los medios preferidos para obtener retribuciones deseadas, las condiciones externas y la diferencia en cuanto a su genero y estado civil. La variable central es la motivación hacia el trabajo. Su finalidad es básica, por lo cual no presenta propósitos. La investigación es de tipo cuantitativa, aunque no presenta hipótesis, ni especificaciones sobre el paradigma ni el tipo de investigación. Su diseño es acorde a un estudio descriptivo. La población de egresados es de 127 Psicólogos con una muestra intencional de 20 sujetos.- El instrumento aplicado se denomina Cuestionario de motivación para el trabajo CMT".

ASPECTOS DE CONTENIDO

Con los resultados se describieron acorde al genero y al estado civil; el genero masculino obtuvo mayor puntaje en el factor interno de reconocimiento y el factor externo de trabajo con otros, mientras el genero femenino obtiene mayor puntaje en el reconocimiento, el salario y como medio de dedicación de tiempo. En cuanto a su estado civil en los solteros se destaca la autorealización, mientras en los casados el contenido de trabajo y el salario. En la investigación se concluye que no existen diferencias significativas entre los perfiles estudiados. Se sugiere investigar la dinámica motivacional en otros profesionales docentes.

No. 130

DATOS DE IDENTIFICACIÓN

La investigación se titula "Características de la motivación Laboral de los empleados de la empresa Landa Ingeniería S.A. de la Ciudad de Barranquilla", realizado en el año 2002 por los estudiante investigadora CLAUDIA P. OBREGON, bajo la línea de investigación de empresa y el eje temático de desarrollo profesional.

ASPECTOS CONCEPTUALES

En la justificación resaltan la pretensión de aportar sobre este tema poco estudiado al campo de la Psicología en Colombia, proporcionándole unos recursos de la Universidad. No especifica el aspecto institucional. El autor de la investigación es FERNÁNDEZ SEARA, con su propuesta de los factores de la motivación laboral y de los componentes de medida de la conducta motivante; en su marco histórico resaltan las teorías de Hezrberg, Vroom, Maslow, Toro y Mcclelland-Atkinson sobre el tema. En el marco geográfico resaltan el estatuto legal de la conformación y el objeto social.

ASPECTOS METODOLOGICOS

El estudio no especifica un capitulo que describa aspectos que sustentan la investigación. La pregunta-problema se refiere a "¿Cuáles son las características de motivación laboral de los empleados de la empresa Ingeniería Landa S.A. de la ciudad de Barranquilla?", cuyo objetivo principal es describir dicha formulación teniendo en cuenta las diversas características de la motivación laboral (aceptación, reconocimiento, autoestima, autodesarrollo, poder, seguridad). La variable central del estudio es la motivación laboral, y su finalidad es básica por ello no especifican propósitos. La investigación es de tipo cuantitativa, aunque no presenta hipótesis, ni especificaciones sobre el paradigma, ni sobre el tipo de investigación. Su diseño es de tipo descriptivo. La muestra corresponde al 100% de la población (15 empleados), pertenecientes a la empresa landa Ingieneria. El instrumento aplicado se denomina escala de motivaciones Laborales MPS", elaborado por Fernández.

ASPECTOS SEGÚN EL CONTENIDO

En los resultados a nivel general se observa que el nivel de satisfacción personal respecto a la aceptación e integración social, el reconocimiento social, autoestima, autodesarrollo y poder indica una adecuada motivación Laboral en estos empleados, excepto por el bajo índice cuantitativo de que obtuvo el factor seguridad. Se concluye que los sujetos se encuentran motivados para establecer

relaciones sociales de índole laboral y adecuado orientación al logro. Se propone reforzar esta situación con la creación de un programa de crecimiento personal de dicha empresa, evaluaciones del desempeño, análisis de cargos y de la satisfacción laboral.

INFORME FINAL

No. 018

DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Diseño de programa de capacitación basado en un diagnóstico de necesidades para los empleados del área técnica de la empresa Eternit Atlántico S.A.

Asesores: ALFREDO ROJAS, REINALDO CASTILLA, ESTEFANÍA DONADO

Jurados: OLGA CALDERIN

Estudiantes Investigadores: MARICELA ARDILA, ALEXIS BERDUGO NAVARRO, NELLYS HERNANDEZ ALVAREZ.

Línea de Investigación: Psicología de la empresa.

Eje Temático: ~~Desarrollo~~ Profesional. Organizacional. Gestión Humana.

ASPECTOS CONCEPTUALES

Las investigadoras en su justificación destacan la importancia para la Psicología desde el esquema Humanístico del recurso de la empresa; donde el hombre o el trabajador desarrolla sus potencialidades para ser más competitivo y productivo; es así como a nivel de la población se requiere de este proyecto para identificar las necesidades que ameriten formación y la capacitación con el propósito de actualizarlos en conocimientos y prepararlos para promociones, y ascensos en el plano de la importancia para las investigadoras estos nos amplían y fortalecen su justificación; ya que solo se limitan a "visualizar pasos a seguir en la estructuración de un programa de capacitación"; es así como se esbozan de forma general sin especificar sus propios intereses; ahora bien, para la argumentación de su proyecto se apoyan en diversos autores tales como IDALBERTO CHIAVENATO: donde se asume el concepto de capacitación como una "estrategia de cambio asumida de forma integral contribuyendo a la calidad de los empleados para la productividad de la empresa"; Toro Fernando defiende el concepto de desempeño y productividad; Davinson 1979: Elementos principal que contribuyen a la productividad: tecnología, capital, calidad de la mano de obra, economía de escuela y recursos.

En el marco histórico: se realiza una reseña histórica del proceso de surgimiento de la empresa Eternit Atlántico que va desde 1938 hasta 1944.

En el marco geográfico: no describen teleológicamente la empresa: no mencionan la misión, visión y filosofía de la misma. Además lo hacen la descripción de la planta física, solo se limitan a mencionar los recursos logísticos para la capacitación.
En el aporte personal: los investigadores mencionan en su informe darle un "Enfoque gerencial" a la capacitación de los funcionarios para el manejo actualizado y moderno; enriquecimiento el saber del Psicólogo empresarial.

ASPECTOS METODOLOGICOS

En este informe de investigación no se describe el problema que se manifiesta en la empresa para establecer su planteamiento, las investigadoras se remiten a formular la pregunta-problema "¿Cuáles son las necesidades básicas de capacitación de los empleados del área técnica de la empresa Eternit S.A.?", la pregunta problema es coherente con el objetivo general:"diseñar un programa de capacitación para los empleados del área técnica de la empresa Eternit del Atlántico S.A."

En los objetivos especificos: las investigadoras solo mencionan un solo objetivo especifico sin ampliar los conceptos que van de evaluar: "Describir las necesidades básicas de capacitación en cuanto a conocimiento, habilidades y actividades de los empleados del área técnica de la Empresa Eternit S.A."

En esta investigación no se establecen metas y propósito, de la investigación.

En cuanto a la definición de las variables:

Definen capacitación como un proceso de aprendizaje y de formación de conocimientos, habilidades y actitudes que hacen del individuo un ser humano en crecimiento y desarrollo continuo y capacitación. Bogotá 1992. Susaeta pagina 80.

Utilidad de la investigación: la investigación es aplicada; ya que además de obtener un conocimiento se le deja un beneficio a la población en estudio.

En cuanto a metodología, este informe final de la investigación, las investigadoras manejan un paradigma: cualitativo, interpretativo, ya que describe una situación, realidad o fenómeno utilizado como criterio de evidencia el acuerdo intersubjetivo en el contexto laboral , no mencionan enfoque metodológico y modalidad de la investigación luego se remiten al diseño de la investigación cuantitativa: argumentando que es descriptivo porque "describe los principales causas de formación cambio y estructura sin determinar causales.

En la población y muestra: 163 empleados de la empresa Eternit S.A. distribuidos en áreas :administración, técnica y producción; cuya muestra corresponde a 51 empleados del área técnica.

En cuanto a técnica e instrumentos de recolecciòn de información: este instrumento fue elaborado por las investigadoras, consta de 10 ítems; es una encuesta que evalúan: conocimientos, habilidades y actitudes. No explican la forma como se obtuvo su validez.

ASPECTOS DE CONTENIDO

En cuanto a resultados, se encontraron que el conocimiento especifico en las tareas que se están realizando en un 41.17% de la muestra presenta dificultad para desempeñar manejo preventivo de la maquinaria a su cargo.

Las investigadoras no denotan los aspectos relevantes de la interpretación: no existe un análisis claro de los resultados.

Basado en lo anterior el conocimiento específico en la tarea son fundamentales para el desempeño y productividad. Es así como se concluye: que se requieren de un entrenamiento para cada puesto de trabajo basado en conocimiento.

Sugerencia: indagar en antigüedad en la compañía de áreas de trabajo, género, cargo desempeñado.

INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN

No. 063

DATOS DE IDENTIFICACIÓN:
Titulo: Factores de riesgo psicosocial que afectan la satisfacción laboral de los empleados de la división fluvial Cuenca Magdalena del Ministerio de Transporte de la ciudad de Barranquilla.
Años de realización: 2001
Asesor: no lo mencionan
Estudiantes investigadoras: **LUZ ELENA CANCHILA TARRIFA y CATHERINE COLON MUÑOZ.**
Línea de investigación: Psicología de empresa
Eje temático: Desarrollo organizacional

FORMATO DE SISTEMATIZACIÓN PARA LOS INFORMES FINALES DE INVESTIGACIÓN
No. 121

1. NOMBRE DE LA CORPORACIÓN EDUCACIÓN

CORPORACIÓN EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO SIMÓN BOLÍVAR

2. AÑO DE REALIZACIÓN

2002

3. TITULO DE LA INVESTIGACIÓN

ESTILOS DE LIDERAZGO EJERCIDOS POR EL PERSONAL DIRECTIVO DE LAS UNIDADES ACADÉMICAS DE LA CORPORACIÓN EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO SIMÓN BOLÍVAR

4. DIRECTORA Y/O ASESOR DE LA INVESTIGACIÓN

Denys Muñoz

5. ESTUDIANTES INVESTIGADORAS

Alcira Atencia Domínguez
Katherine Cantillo Callejas
Milagro Jiménez Calvo
Marta Pérez Yepes

6. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Psicología de empresa

7. EJE TEMÁTICO: Desarrollo Profesional

8. ASPECTOS CONCEPTUALES

8.1. JUSTIFICACIÓN:

Importancia para la psicología: con esta investigación se pretendió dar a la luz de la psicología el tema del liderazgo como: un proceso dinámico de influir en los demás para seguir tras el logro de objetivo en la mejora continua de capacidad y atributos de los líderes. Importancia para la población: A nivel de población,

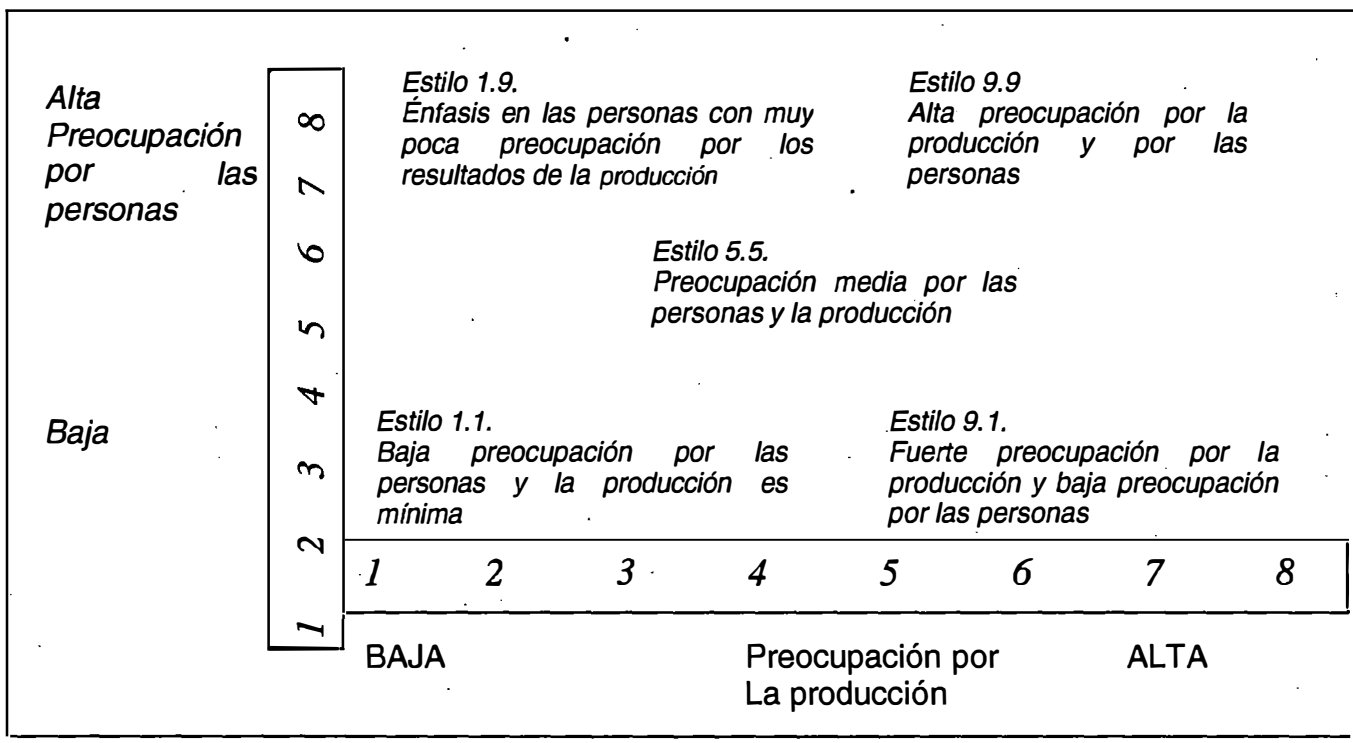
contribuye al mejoramiento y a la satisfacción laboral dentro de la empresa. Importancia para las investigadoras: "Enfatizaron más sus conocimientos acerca del liderazgo que le ayudarán sus conocimientos eficazmente en sus prácticas empresariales proporcionando las bases para identificar en una organización los estilos de liderazgo existente".

8.2. MARCO TEÓRICO

8.2.1. Teorías y/o autor guías de la investigación.

Teoría situacional o de la contingencia de Fiedlek.
"Fred E. Fiedlek y sus colaboradores, en la universidad de Illinois y propusieron la teoría de contingencia del liderazgo". Esta teoría sostiene que los individuos se convierten en líderes no solo por atributos de personalidad sino también por varios factores situacionales y por las interacciones entre líderes y miembros de los grupos.

TEORÍA DE ROBERT BLAKE Y JANE MOUTON: Retomaron los estudios realizados por Fiedlek y con base en estos estudios y sus investigaciones lograron demostrar la importancia que tiene un líder poner interés tanto en la producción como en las personas; estos idearon un recurso que se conoce con el nombre de Malla Gerencial en 1969.



CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO: (Ammstrong, Michel. Gerencia de recursos humanos integrado: el personal y la empresa. Legis. Santa Fe de Bogotá. 1991. Pág 82-92. Ascendencia, responsabilidad, sociabilidad, cautela, originalidad, relaciones personales, vigor. John Anair. Líderes no jefes. Santa Fé de Bogotá. Legis. 1990. Pág. 35. Las cualidades le dan color a lo que de otro modo sería una serie de destrezas interpersonales: las siguientes cualidades: integridad vendedor: utilizan el convencimiento para lograr promover sus iniciativas, capacidad para las relaciones humanas.

8.2.2. MARCO HISTÓRICO

Antecedentes históricos de la institución; la institución fue concebida como una casa de estudio superiores del puesto, para el fomento de la investigación científica, la promoción cultural e ideológica y la enseñanza técnica la corporación obtuvo la personería jurídica mediante la resolución No. 1318 del 15 de Noviembre de 1972 emanada de la Corporación del Departamento del Atlántico. Inició labores el día 3 de Marzo de 1973 con las funciones básicas de docencia, investigación y extensión o servicio social.

8.2.3 MARCO GEOGRÁFICO:

En esta investigación no hacen referencia a la misión, visión y filosofía de la institución.

8.2.4. APORTE PERSONAL

"El proceso de liderazgo: el individuo ordena, guía, influencia y supervisa los pensamientos, sentimientos, acciones o conductas del grupo para que este logre determinar que es lo que desea que elementos requiere así como los componentes que necesita para la acción". Nadie nace líder, simplemente desarrolla su potencial un líder surge en determinados situaciones y circunstancias en función de las necesidades del grupo y todos tenemos la posibilidad de asumir ese papel. Los mejores líderes son los que combinan un buen conocimiento de la tarea con un excelente manejo de las relaciones humanos una persona carente de un buen nivel de inteligencia social incapaz de descifrar código emocional de los demás no debe desempeñar en la empresa cargos que impliquen manejo de personal. Entusiasmo, decisión, imaginación, capacidad analítica, capacidad para captar oportunidades, comprensión, capacidad para responder a situaciones desagradables y adaptarse al cambio, disposición para asumir riesgos. Confianza y la fe mutua y crear sentimientos de interdependencia. OBJETIVOS DE UN LÍDER: compromiso y cooperación de su grupo, dinamismo, uso de las destrezas, las energías y los talentos del grupo. "El poder es el recurso que permite a un líder lograr el compromiso y el acuerdo en sus seguidores". "El líder transformador o carismático es aquel que usa su carisma para inspirar a sus seguidores y que hace cambios significativos en el funcionamiento de la organización.

Estilos basados en la autoridad:

Estilo autocrático:Dominante, conflictivo, buscan crear de dependencia y sumisión usando el miedo. Estilo enérgico racional: Carácter fuerte definen metas altas, rechazan, la mediocridad. Estilo basado en el aprecio Reconocimiento estimula. Estilo paternalista: No conflictivos. Estilo humanista: Altruistas desean mejorar las cosas para beneficio de todos. Estilo delegativo: Autonomía e iniciativa, estimulan la confianza. Estilo seudo democrático: No asumen poder orientador procedimientos , falsos de democracia. Estilo democrático: Derecho de intervenir en las decisiones, el respeto y las iniciativas ajenas. Estilo manipulador: Tienen fines personalistas.

Existen investigaciones que describen el estilo de los líderes en términos de una simple dimensión que se extiende desde el estilo democrático hasta el autocrático; pero investigaciones más modernas sugieren que realmente hay diversas dimensiones importantes a lo largo de las cuales los líderes difieren en términos de su estilo. Una de estas dimensiones: es la autocrático – democrático. Otra dimensión es la dirigista – permisiva de este modo los líderes tienden a mostrar uno de los cuatro patrones diferentes:

Democráticos – permisivos- democráticos – dirigentes autocráticos –permisivos autocráticos – dirigistas.

Es interesante que ningún estilo parece ser el mejor, sino más bien uno sea efectivo depende de las circunstancias específicas. Parece que los lideres difieren notablemente respecto al estilo personal, sin embargo, debido a que el estilo del líder es solo uno de los múltiples factores en el liderazgo, pueden llevar a conclusiones erróneas sugerir que un escrito es siempre, o normalmente, el mejor.

9. ASPECTOS METODOLÓGICOS

9.1. DESCRIPCIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:

En este punto las investigadoras manejan el planteamiento del problema:
"No hay una concepción o formula establecida para que halla un liderazgo efectivo; dado que existen varias clasificaciones de los estilos de liderazgo; en nuestra sociedad actual se han dado muchos cambios en todos los niveles, debido a múltiples factores que afectan la calidad y forma de vida de los individuos; de ahí que sea preciso adoptar nuevos estilos de funcionamiento para lograr dicha calidad".

9.1.1. Formulación del problema:

¿Cuáles son los estilos de liderazgo ejercidos por los directivos de las unidades académicas de la Corporación Educativa mayor del Desarrollo Simón Bolívar?

9.2. OBJETIVOS

9.2.1.Objetivo General

Describir los estilos de liderazgo ejercidos por los directivos de las unidades académicas de la Corporación Educativa mayor del Desarrollo Simón Bolívar que tienen personal a su cargo.

9.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Describir el estilo de liderazgo con un interés mínimo hacia las personas y hacia la producción, empleado por los directivos de las unidades académicas de la Corporación Educativa Mayor del Desarrollo Simón Bolívar que tiene personal a su cargo.

- Describir el estilo de liderazgo con un interés fuerte hacia la producción empleado por los directivos de las unidades académicas de la Corporación Educativa Mayor del Desarrollo Simón Bolívar que tienen personal a su cargo.

- Describir el estilo de liderazgo con un interés fuerte hacia las personas empleado por los directivos de la las unidades académicas de la Corporación Educativa Mayor del Desarrollo Simón Bolívar que tienen personal a su cargo.

- Describir el estilo de liderazgo con un interés equilibrado hacia las personas y hacia la producción, empleado por los directivos las unidades académicas de la Corporación Educativa Mayor del Desarrollo Simón Bolívar que tienen personal a su cargo.

- Describir el estilo de liderazgo con un interés sin equilibrio entre las personas y la producción, ejercido por los directivos las unidades académicas de la Corporación Educativa Mayor del Desarrollo Simón Bolívar que tienen personal a su cargo.

9.3. HIPÓTESIS

Esta investigación no plantea hipótesis

9.4. PROPÓSITO DE LA INVESTIGACIÓN

Esta investigación no plantea propósito.

9.5. VARIABLES O CATEGORÍAS

9.5.1. Definición conceptual de la variable

Variable de estudio: "Los estilos de liderazgo". Variable conceptual: "Los estilos de liderazgo se definen como el patrón consistente de la conducta que un líder exhibe cuando trata de influencia las actividades de los demás".

9.6. FINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Esta investigación describe los estilos de liderazgo de los directivos de la Universidad Simón Bolívar, por tal motivo la finalidad es de carácter pura; ya que se obtiene información a partir de la teoría que se plantea y de la relación de ésta con la realidad este estudio: Directivos de la Corporación.

9.7. TIPO DE INVESTIGACIÓN:

9.7.1. INVESTIGACIÓN:

Esta investigación es de corte cualitativa

9.7.1. Paradigma:

Esta investigación maneja el paradigma Histórico – hermenéutico; porque busca ubicar la práctica personal y social dentro del contexto histórico que se vive y de esta forma orientada de las unidades académicas de la Corporación Educativa Mayor del Desarrollo Simón Bolívar; para así establecer cual es el estilo que predomina esta disciplina histórico – hermeneutico, tiene dos aspectos en primer lugar el aspecto hermeneutico, es decir el deseo de interpretar la situación (los estilos de liderazgo).

9.7.1.2. Enfoque metodológico: Esta investigación no maneja enfoque metodológico.

9.7.1.3. Modalidad de la investigación: Esta investigación no tiene modalidad de la investigación.

9.7.2. Investigación cuantitativa: Esta investigación no es de tipo cuantitativa; es cualitativa.

9.7.2.1. Paradigma: No maneja paradigma para investigaciones cuantitativa; ya que el paradigma que maneja es el histórico – hermeneutico de la investigación cualitativa.

9.7.2.2. Tipo de investigación: En esta investigación no maneja tipo de investigación.

9.7.2.3. Diseño: Esta investigación es de carácter descriptivo "ya que propone describir de modo sistemático características o fenómenos que se conocen y sobre los cuales se desea profundizar". En este caso los estilos de liderazgo, sin tratar de establecer relaciones de causa – efecto.

9.8. POBLACIÓN Y MUESTRA

Población: "La población del estudio estuvo representada por los directivos de las unidades académicas de la Corporación Educativa Mayor de Desarrollo Simón Bolívar que tienen personal a su cargo. Se seleccionaron los sujetos que se desempeñan como decanos, secretarios académicos, jefes de docencia, jefe de investigaciones y de extensión; se trabajo con un total de 34 sujetos de estudio.

9.9. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

La recolección de la información del presente estudio se realizó mediante el empleo de las siguientes técnicas e instrumentos: la entrevista semiestructurada,el cuestionario: Red de los estilos de liderazgo de Blake y Mouton, traducido y adaptado por Antonio Martínez Suárez. Este instrumento se conoce originalmente como Malla Gerencial, nombre registrado por los autores Robert Blake y Lane S. Mouton en 1969.

10. ASPECTOS DE CONTENIDO

10.1. RESULTADOS

Las investigadoras se basaron en estadísticas para establecer los porcentajes de la población, de acuerdo a la teoría que manejan y al instrumento que aplicaron graficado mediante 6 tablas. Según edad, experiencia del cargo personas a cargo, estilo de liderazgo, por edad. Estilo de liderazgo por cantidad de personas a cargo, estilos de liderazgo por años de experiencia en el cargo; por lo tanto, el sentido que le dan a la teoría para explicar estos hallazgos son los sirvientes; los directivos fue presentan estilo 9.9. permite la libertad y autonomía para la realización de los trabajos y sean creativos en el desempeño de sus labores. Las respuestas dadas por los directivos que ejercen un estilo 5.5. Reflejan que estos no dedican mucho tiempo para escuchar a los demás, no están informados de todas las labores asignadas por tanto la comunicación entre los líderes y sus seguidores es esporádicas, no se estimula la creatividad. En cuanto a las

respuestas expresadas por los directivos fue ejercer un estilo 9.1. reflejan que estas personas se centran en el logro de los objetivos, dejando a un lado las necesidades de los individuos que ejercen la tarea no suelen realizar el trabajo en equipo no son creativos en la realización de la tarea, prefiere que sus seguidores realicen las labores teniendo en cuenta los parámetros establecidos por él. Por otra parte, ninguno de los sujetos de estudio presentó el estilo de liderazgo 1.1. ni el estilo 1.9. Esto significa que los directivos de las unidades académicas, se caracteriza por tener un interés considerable y equilibrado hacia la producción y hacia las personas, esto le facilita su papel como líder, ya que ellos deben saber integrar los conocimientos, las habilidades y destrezas laborales con un buen manejo de las relaciones interpersonales. Esta investigación permitió además la forma de pensar de los líderes de esta institución, al igual que permitió a las investigadoras relacionarse con ellos conociendo muchos aspectos acerca del ejercicio de su liderazgo. Las investigadoras, además de los aspectos metodológicos y conceptuales del estudio, aprendieron a solucionar de la mejor forma todas las limitaciones y dificultades que se presentaron durante el desarrollo de la presente investigación logrando así, de forma exitosa la culminación de la misma.

10.2. CONCLUSIONES

A partir de la investigación: estilos de liderazgo ejercidos por los directivos de las unidades académicas de la Corporación Educativa Mayor del Desarrollo Simón Bolívar se puede concluir, que estos ejercen un patrón consistente de conducta cuando tratan de influenciar las actividades de los demás, es decir, ejercen con mayor frecuencia un estilo de liderazgo cuya tendencia esta orientada hacia la producción y hacia las personas. De acuerdo a la teoría de Fiedler incluida en el marco teórico se puede observar que los estilos de liderazgo poseen tres dimensiones que presentada simultáneamente en los directivos, contribuyen a una mejor eficacia, estas son: El poder otorgado por el puesto, ya que el cargo desempeñado por cada uno de los directivos de las unidades académicas les permite conseguir que las personas a su cargo sigan instrucciones y también obtener buenas respuestas de las mismas. La estructura de la tarea que consiste en la planeación semestral que hacen los directivos en conjunto con las personas a su cargo, lo cual les facilita evaluar los logros alcanzados por el grupo. Por último, las relaciones líder seguidores, esto corresponde a la comunicación, motivación, el grado de compromiso que tienen los directivos de las unidades académicas para el mejoramiento continuo de sus seguidores. Cumple con el estilo 9.9. dada la responsabilidad a que cada uno responde por lo asignado de acuerdo a las funciones, siendo perseverantes en la lucha por alcanzar sus objetivos, relaciones personales.

10.3. SUGERENCIAS

Se sugiere realizar una investigación descriptiva que tenga como objetivo indagar la percepción con los resultados del presente estudio. Organizar seminarios y talleres dedicados exclusivamente a ofrecer al líder y sus seguidores entrenamiento y retroalimentación sobre los aspectos de la responsabilidad y carácter que afecten la interrelación entre ellos. Es recomendable que todo el personal que labore en la institución tenga conocimiento de los cargos y funciones de los mismos, debido a que en el momento en que se aplicaron los instrumentos muchos desconocían el número de personas a su cargo. Aplicar los instrumentos para que la totalidad de los sujetos para que los resultados de la investigación sean más amplios.

FORMATO DE SISTEMATIZACIÓN PARA LOS INFORMES FINALES DE INVESTIGACIÓN
No. 031

1. NOMBRE DE LA CORPORACIÓN EDUCACIÓN

CORPORACIÓN EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO SIMÓN BOLÍVAR

2. AÑO DE REALIZACIÓN

2001

3. TITULO DE LA INVESTIGACIÓN

ESTILOS DE LIDERAZGO DE DIRECTORES DE CENTROS EDUCATIVOS OFICIALES DE BARRANQUILLA

4. DIRECTORA Y/O ASESOR DE LA INVESTIGACIÓN

Asesora conceptual: Elizabeth Salcedo
Asesor estadístico: Antonio Martínez

5. ESTUDIANTES INVESTIGADORAS

Ana Mercado Ramos
Dizzy Rojas Granados
Mayelis Urueta Marquez

6. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Psicología de empresa

7. EJE TEMÁTICO: Desarrollo Profesional

8. ASPECTOS CONCEPTUALES

8.2. JUSTIFICACIÓN:

Importancia para la psicología: El liderazgo como orientación de la conducta (Fieldekl) hacia la tarea y el otro hacia las buenas relaciones interpersonales, de esta manera la investigación se fundamenta bajo el enfoque situacional o de contingencia por lo que sostiene que las personas se convierten en líderes no solo por los atributos de su personalidad sino también, por diversos factores

situacionales. Importancia para la población: identificar cual es su estilo de liderazgo y si contribuye a la eficiencia y eficacia de su trabajo; adoptando herramientas para un estilo de liderazgo mas apropiado dependiendo de la situación que se presente. No mencionan la importancia para las investigadoras.

8.2. MARCO TEÓRICO

Apreciaciones conceptuales sobre liderazgo: citan varios autores guía:

GIULDNER, Alvin W. (Compilador). "no hay pruebas dignas de confianza sobre la existencia de características pertenecientes del liderazgo".
STOGDILL, Ralp M. Personal factors associated with. Leadership: a survey of the literatures, normal M. Spsicology Vol 25., Enero 1948. P. 65. "las cualidades, características y habilidades requeridas en un líder, están determinadas en gran medida son las exigencias de la situación en la que se han de ejercer su liderazgo".
Su cita no concuerda con el autor expuesto en el marco teórico del pie de página.
TANNENBAUN, R. Es la influencia interpersonal ejercida en la situación dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecuencia de uno o diversos objetivos específicos" (6)
SAMFORD, Filmore H. Authoritakianis and leadership. Philadelphia. Institute for research in human relation. 1950. Cap I.
Según Cecil A. Giba, el liderazgo es considerado un fenómeno que ocurre exclusivamente en grupos sociales; deben ser analizado en función de las relaciones que existen entre las personas en una determinada estructura social y no por el examen de una serie de características individuales. (7)

Definiciones de liderazgo:

"Los líderes actúan para ayudar al grupo a obtener objetivo mediante la aplicación máximos de sus capacidades. No se colocan detrás del grupo para empujarlo y aguijonearlo" (8). TANNEENMBAUM, I. Weschler et maparik e organizacao, Sao Paulo. Brasil. Ed. Atlas. 1970. Según Alex Bavelas, hay una distinción entre el concepto de liderazgo como calidad personal "el grado en que el individuo demuestra cualidades de liderazgo depende no solo de sus propias características, sino también de las características de la situación en la cual se encuentra" /11).

"El principio del liderazgo es que las personas tienden a seguir a quienes de acuerdo con su punto de vista, les ofrece un medir para satisfacer sus propias metas personales" (13).

1. MODELO DE CONTINGENCIA DE FIEDLEK: Liderazgo es atributos de personalidad más factores situacionales y las interacciones entre los líderes y los miembros del grupo.

2. TEORÍAS DEL LIDERAZGO SITUACIONAL DE HARSEY Y BLANCHARD: Madurez y nivel de preparación.
3. TEORÍA DE ROBER K. BLAKE Y JANE SRUGLEY MOUTON: Pensamiento grupal, aceptación de solución de problemas; innovación del grupo pensamiento flexible y lógico.
4. TEORÍA DE LA TRAYECTORIA DE ROBERT HOUSE: Meta aumentar la obtención de recompensas personales a los subordinados que les permiten alcanzar su satisfacción a través de la obtención de metas laborales.

LECTURA DEL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL: Fusión combinada entre factores estructurales sociales y características particulares de los individuos.

PAUTAS DEL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y LA POSICIÓN JERÁRQUICA: Los actos de liderazgo no son el azar se distribuyen puesto que incluyen actos de influencia. NUEVAS FUNCIONES DE DIRECCIÓN: No manejan citas bibliografía.

8.2.2. MARCO HISTÓRICO

La historia del concepto pone de relieve el enfoque cambiante en la orientación teórica. La primitiva investigación sobre el liderazgo se concentró en el líder mismo excluyendo virtualmente las restantes variables. Se daba por sentado que era posible explicar la eficiencia del liderazgo y mediante el aislamiento de las características o rasgos psicológicos y físicos que se suponían que diferenciaban al líder de los otros miembros de su grupo; las características generales resultaran ambiguas y había poco consenso en cuanto a los rasgos más útiles. Gouldnek Kepasa parte de las pruebas empíricas y conservadoramente interpretadas respecto de las "características generales y concluye". "En este momento no hay pruebas dignas de confianza sobre la existencia de características generales del liderazgo" .

8.2.3 MARCO GEOGRÁFICO:

Estructura administrativa de los centros oficiales de la ciudad de Barranquilla: Los centros educativos están divididos en núcleos de desarrollo cada uno está conformado por 10 o 15 centros docentes. El núcleo del centro educativo cuenta con:
Un comité asesor y un comité técnico – pedagógico u operativo integrado por docentes.

Objetivos del núcleo educativo:

Generar un proceso de planificación. Logros del núcleo educativo: administrativo. Agilización de trámites administrativos. Descentralización y desconcentración de funciones. Organigrama. Personal docente. Comunitario.

Objetivos del Distrito educativo:

Fines de la educación. No manejan misión – visión y filosofía definida.

8.2.4. APORTE PERSONAL

Las autoras manejan una descripción de las ideas de los autores como refuerzo de las mismas teorías; pero no dejan muy en claro sus propias juicios críticos.

9. ASPECTOS METODOLÓGICOS

9.1. DESCRIPCIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:

No plantean descripción del problema de investigación.

9.1.1. Formulación del problema:

¿Cuál es el estilo del liderazgo utilizado por los directores de centros educativos oficiales de la ciudad de Barranquilla

9.2. OBJETIVOS

9.2.1. Objetivo General

Describir los estilos de liderazgo presentes en los directores de centros educativos de la ciudad de Barranquilla, a través de la tendencia de estos hacia la producción y hacía las personas.

9.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Describir el estilo de liderazgo de los directores de centros educativos oficiales con tendencia hacia la producción o hacia la producción o hacia las necesidades humanas.

- Identificar el estilo de liderazgo de los directores de centros educativos oficiales sin un equilibrio la producción y las necesidades de las personas y sin un estilo definido.

- Identificar el estilo de liderazgo de los directores de centros educativos oficiales con un estilo equilibrado entre la orientación hacia la producción y hacia las personas.

– Comparar el estilo de liderazgo de los directores de centros educativos oficiales teniendo en cuenta las variables edad, cantidad de subalternos a cargo, años de experiencia.

9.3. HIPÓTESIS

No presente hipótesis (Cuantitativa)

9.4. PROPÓSITO DE LA INVESTIGACIÓN

No presentan propósitos.

9.5. VARIABLES O CATEGORÍAS

9.5.1. Definición conceptual de la variable

El liderazgo se define como la influencia, el arte o el proceso de influir sobre las personas para lograr que se esfuercen de buen grado y con entusiasmo hacia el logro de las metas del grupo.

9.6. FINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Esta investigación ya que solo se limita a describir una información ya dada en el contexto de estudio (el educativo) para establecer el estilo de liderazgo que poseen los directores de los centros oficiales educativos.

9.7. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Cuantitativa

9.7.2.1. Paradigma:
No mencionan el paradigma

9.7.2.2. Tipo de Estudio: Descriptivo. Según Carlos Sabino Describir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos para destacar su naturaleza.

9.7.2.3. Diseño: Diseño no experimental de tipo expost-facto.

Ya que no se realizó un control riguroso sobre la variable de estudio, y este se midió después de haber presentado en los individuos, siendo de corte transversal puesto que la medición del estilo practicado por los sujetos en estudio solo se realizó en una ocasión en un grupo estático.

9.8. POBLACIÓN Y MUESTRA

Población: Esta conformada por 236 directores de escuelas oficiales de la ciudad de Barranquilla. 140: cumplen con requisito de tener 5 o más subalternos a su cargo.
Edad oscila de los 34-60 años de los cuales el 25.24% tiene una edad comprendida entre los 46 a 50 años. Sexo en su totalidad la población evaluada pertenece al sexo femenino y trabajar en el sector oficial. Muestra: muestreo aleatorio simple: darle oportunidad a todos los sujetos de la población de ser seleccionadas para constituir parte de la muestra. Estratificación se utilizó teniendo en cuenta que la población se halla localizada en 19 núcleos educativos en los diferentes sectores de la ciudad de Barranquilla, por lo tanto en primera instancia se calculó la muestra representativa a través del software stats.
Tamaño del universo: 140
Error máximo aceptable (e) : 5%
Porcentaje estimado de la muestra: (p x 9) = 50%
Nivel deseado de confianza: 95% ; 21 =1.96
Tamaño de la muestra n = 103.

9.9. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Nombre y autor: R.R. BLAKE Y J.J. MOUTON en 1969.
Red de los estilos (Malla gerencial) basado en dos dimensiones: interés por la producción e interés por las personas.
Objetivos
Validez y confiabilidad: universidad estatal de Ohio que se iniciaron en 1945, al finalizar la segunda guerra mundial, se llevaron a cabo con la dirección de la oficina de investigaciones empresariales.

10. ASPECTOS DE CONTENIDO

10.1. RESULTADOS

Las investigadoras de cada dimensión sacan unos porcentajes en relación al nivel de educación, años de experiencia, sexo y n.o de subalternos; y relacionan el estilo de liderazgo con los porcentajes dando como conclusión una descripción de cada dimensión

1. Liderazgo orientado hacia las personas representan el 2.9% de estos sexo femenino, postgrado edad: 46-50 años, experiencia laboral 6-10 años (66.7%), subalternos 11-40.

Descripción: Alto interés por las necesidades de las personas con sentimientos y interés más que tareas y funciones.

2. Sin orientación sexo femenino, postgrado, experiencia laboral, 6-10 años, 42.9%, tiene a su cargo de 11 a 20 subalternos, edad de 46-50 años. Descripción: Se destacan por un mínimo esfuerzo en el cumplimiento de las relaciones laborales y en la calidad de las personas. Pérdida de los recursos humanos, materiales y técnicas de la empresa.

3. Equilibrio entre la organización de las condiciones para la ejecución del trabajo y la motivación de los trabajadores para el cumplimiento de sus funciones conlleva a continuas y falsas ideas sobre lo que harán otros.

5.5. Sexo femenino
18.5. Sexo masculino
Postgrado: 62%
Edad: 61-70 años
Subalternos 11-20

4. Orientación hacia la producción

Persona: Sexo femenino, postgrado, subalternos, 14 personas, edad 40, lo que importa son las tareas y no las necesidades de los individuos.
Siendo el estilo de liderazgo 5.5 denominado: Sin equilibrio entre la producción y las necesidades de los trabajadores se puede esperar en los directivos cierto nivel de estrés por el constante esfuerzo en mantener un equilibrio entre la necesidad de presionar y motivar a los subalternos para que cumplan sus funciones y por otro lado el querer mantener con esto las mejores relaciones.

10.2. CONCLUSIONES

Estilos de liderazgo hacia la producción o hacia las personas son poco frecuentes entre los directores de los centros educativos.

El estilo equilibrado entre la producción y el aspecto humano no se presenta entre los directores evaluados: este estilo afirma cierta tendencia un mejor manejo de la parte direccional de las entidades que orientan.

FORMATO DE SISTEMATIZACIÓN PARA LOS INFORMES FINALES DE INVESTIGACIÓN
No. 063

1. NOMBRE DE LA CORPORACIÓN EDUCACIÓN

CORPORACIÓN EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO SIMÓN BOLÍVAR

2. AÑO DE REALIZACIÓN

2001

3. TITULO DE LA INVESTIGACIÓN

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE LA DIVISIÓN FLUVIAL CUENCA MAGDALENA DEL MINISTERIO DE TRANSPORTE DE LA CIUDAD DE BARRANQUILLA

4. DIRECTORA Y/O ASESOR DE LA INVESTIGACIÓN

No mencionan asesor.

5. ESTUDIANTES INVESTIGADORAS

Luz Elena Canchila Tarrifa
Catherine Colon Muñoz

6. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Psicología de empresa

7. EJE TEMÁTICO: Desarrollo Organizacional

8. ASPECTOS CONCEPTUALES

8.1. JUSTIFICACIÓN:

1) Las investigadoras inician su justificación como una descripción del problema. 2) Mencionan describir "sentimientos de agrado y afecto" hacia los factores de riesgos psicosociales". Esto no es coherente con la problemática. 3) Además mencionan diseñar estrategias de intervención: esto no es coherente con el tipo de investigación que ellas manejan que es descriptivo, y por último la

importancia para la psicología para la población y para los investigadores. No la amplían y lo fortalecen.

8.2. MARCO TEÓRICO

8.2.1. Teoría (s) y/o autor guía (s) de la investigación

Manejan el tema de: Factores de riesgos profesionales citado por SURATEP, motivación y gestión humana. Modelo empresa saludable 2000. Dimensiones: Organizacional y tecnológica, social, personal. Satisfacción laboral: Citado por Toro, Fernando desempeño y productividad. Medellín. Cincel Ltda. 1992.

Manejan las siguientes teorías:

"Teoría de la equidad y la teoría de los dos factores de Herzberg son fundamentales para el estudio de la satisfacción laboral".
Modelo de los determinantes de la satisfacción: propuesto por Lawler (1973) corresponde a la teoría de la discrepancia el índole de satisfacción es una función tanto de las características personales como de las características del ambiente.
Modelo de Arnold y Lazarus en 1968, plantean un modelo según el cual la satisfacción tiene una relación estrecha con el estrés.

8.2.2. MARCO HISTÓRICO

Aquí no manejan una secuencia histórica. Solo mencionan teorías aisladas.

8.2.3 MARCO GEOGRÁFICO:

No mencionan una descripción teleológica y de la planta física del contexto en el cual se realizó la investigación.

8.2.4. APORTE PERSONAL

No mencionan sus propios juicios o ideas. Solo se limitan a describir características desarrolladas mediante subtítulos.

9. ASPECTOS METODOLÓGICOS

9.1. DESCRIPCIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:

No realizan la descripción de la problemática.

9.1.1. Formulación del problema:

¿Cuáles son los sentimientos de agrado o afecto los factores psicosociales que afectan la satisfacción laboral de los empleados de la división cuenca fluvial del Ministerio de Transporte de la ciudad de Barranquilla?

9.2. OBJETIVOS

9.2.1. Objetivo General

Describir los sentimientos de agrado o afecto de los factores de riesgo psico-social que afectan en la satisfacción laboral de los empleados de la división cuenca fluvial Magdalena del Ministerio de Transporte de la ciudad de Barranquilla.

No es coherente con el planteamiento del problema ya que en éste se plantea una investigación de tipo explicativa (Cuál) causa – efecto.

9.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Describir los sentimientos de agrado o afecto que experimentan los empleados de la división cuenca fluvial Magdalena del Ministerio de Transporte con respecto a las condiciones del contexto tecnológico y organizacional: gestión administrativa, contenido del trabajo organización del tiempo de trabajo y ambiente de trabajo.

- Describir los sentimientos de agrado o afecto que experimentan los empleados de la división cuenca fluvial Magdalena del Ministerio de Transporte con respecto a las condiciones y estilos de vida del grupo social de trabajo: estilo de liderazgo relaciones interpersonales y relaciones intergrupales.

- Describir los sentimientos de agrado o afecto que experimentan los empleados de la división cuenca fluvial Magdalena del Ministerio de Transporte con respecto a los estilos de vida.

9.3. HIPÓTESIS

No mencionan hipótesis.

9.4. PROPÓSITO DE LA INVESTIGACIÓN

No mencionan propósitos.

9.5. VARIABLES O CATEGORÍAS

9.5.1. Definición conceptual de la variable

Definición de variables
Variables de estudio, satisfacción laboral

Definición conceptual: La satisfacción se refiere a los sentimientos de afecto o agrado que una persona desarrolla en relación con las condiciones de su trabajo. Se evalúa en términos de agrado o displacer por todo lo que le rodea en el trabajo.

9.6. FINALIDAD O UTILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Es pura; ya que solo se maneja una información de tipo descriptivo.

9.7. TIPO DE INVESTIGACIÓN:

Identificar el tipo de investigación según los siguientes criterios.

9.7.2. Investigación cuantitativa

9.7.2.1. Paradigma:
No mencionan el paradigma

9.7.2.2. Tipo de investigación
Descriptivo

9.7.2.3. Diseño:
Descriptivo

9.8. POBLACIÓN Y MUESTRA

Población: son 50 empleados del área administrativa del Ministerio de Transporte de Barranquilla específicamente en la división cuenca fluvial Magdalena.
Muestra: escogida de forma intencional un promedio de 20 empleados.

9.9. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

El instrumento que se utilizó para este estudio fue el cuestionario de satisfacción en el trabajo; las variables de la satisfacción fueron seleccionadas en el trabajo, las variables de la satisfacción fueron seleccionadas sobre la base de los determinantes psicosociales planteados por el Comité Mixto, OIT (Organización Internacional del Trabajo) OMS (Organización Mundial de la Salud, de Medicina del Trabajo en su novena reunión).

1. [illegible]
2. CAMBIO ORGANIZACIONAL
3. PLANIFICACION EDUCATIVA - INVESTIGACION
4. PSICOLOGIA - PLANIFICACION EDUCATIVA
5. PLANIFICACION EDUCATIVA.
6. AUTOREALIZACION (PSICOLOGIA)
7. LIDERAZGO
8. PSICOLOGIA APLICADA