

REVISIÓN TEÓRICA: ESTADO ACTUAL DEL ROL DEL PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL FRENTE A LA RELACIÓN DEL CLIMA LABORAL Y LAS PAUSAS ACTIVAS, ENTRE LOS AÑOS 2010-2016.

TRABAJO DE GRADO.

IVON ANDREA PÉREZ

KATHERIN LIZETH CARO PÁEZ

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS.

CENTRO REGIONAL SOACHA

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

BOGOTÁ D.C.

2017

REVISIÓN TEÓRICA: ESTADO ACTUAL DEL ROL DEL PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL FRENTE A LA RELACIÓN DEL CLIMA LABORAL Y LAS PAUSAS ACTIVAS, ENTRE LOS AÑOS 2010-2016.

TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR AL TITULO:

PSICÓLOGA.

ASESOR:

JUAN BORBÓN.

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS.

CENTRO REGIONAL SOACHA

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

BOGOTÁ D.C

2017

Dedicatoria.

A nuestras familias y parejas por el apoyo emocional y económico, por el esfuerzo y la motivación constante que nos han brindado durante este proceso académico, y de igual forma por enseñarnos a ser unas personas dedicadas, constantes, disciplinadas para emprender y cumplir cualquier reto de nuestras vidas.

Agradecimientos

Inicialmente a Dios por permitirnos emprender y finalizar esta etapa de nuestras vidas, y ser el guía en cada proceso y reto que afrontamos y salimos victoriosas.

Al docente Andrés Alejandro Reyes y Borbón por la confianza depositada, su colaboración, paciencia durante este trabajo y toda la carrera, y por permitirnos entablar una relación de amistad antes de una docente-estudiante.

Tabla de Contenido

Introducción	1
Planteamiento del problema.....	2
Descripción del problema	2
Formulación del problema	3
Objetivo general.....	5
Objetivos específicos	5
Justificación	6
Marco Teórico.....	8
Marco Normativo.....	36
Marco metodológico	39
Línea de investigación.....	42
Resultados	43
Discusion.....	45
Conclusiones	46
Recomendaciones	48

Índice de Tablas

Definiciones de clima organizacional a lo largo de la historia, Tabla 1	12
Lla cultura, definida por varios autores , Tabla 2.....	24
Síntomas físicos y conductuales del estrés, Tabla 3.....	29

Resumen

La presente investigación examina el estado actual acerca del rol del psicólogo organización en relación con las pausas activas y el clima laboral, con el fin de evidenciar la importancia que esta tiene. El objetivo: Identificar el rol del psicólogo organizacional en la relación de las pausas activas y el clima laboral en instituciones de educación superior. Metodología: La metodología de ésta investigación es cuantitativo exploratorio; en la cual se utilizó 21 documentos que se analizaron detalladamente, y de igual forma siguiendo los pasos adecuados para esta metodología, obteniendo como conclusión que los 21 documentos que fueron consultados para esta investigación tenían información relevante acerca del rol del psicólogo frente al clima laboral y la relación que esta tiene con las pausas activas, en la cual se identificó las leyes nacionales y la Ley 1090 del 2006 respecto al funcionamiento y cumplimiento del psicólogo en mantener y generar bienestar en los colaboradores, permitiendo observar que en Colombia la cultura social influencia directamente la cultura laboral resaltando las diferencias entre colaboradores y líderes.

Palabras claves: *Psicología organizacional, clima organizacional, cultura organizacional, motivación, desempeño laboral, pausas activas, estrés laboral.*

Abstract

This research examines the current state of the role of the organization psychologist in relation to the active pauses and the work climate, to show the importance that this has. The objective: To identify the role of the organizational psychologist in the relation of the active pauses and the work climate in institutions of higher education. Methodology: The methodology of this research is quantitative exploratory; In which 21 documents were used, which were analysed in detail, and also following the appropriate steps for this methodology, obtaining as a conclusion that the 21 documents that were consulted for this research had relevant information about the role of the psychologist in relation to the work climate and The relationship that it has with the active pauses, in which national laws were identified and Law 1090 of 2006 regarding the functioning and fulfilment of the psychologist in maintaining and generating welfare in the collaborators, allowing to observe that in Colombia the social culture directly influences The labour culture highlighting the differences between collaborators and leaders.

Key words: *Organizational psychology, organizational climate, organizational culture, motivation, work performance, active pauses, work stress*



Introducción

El rol del psicólogo organizacional en la relación de las pausas activas, con el clima laboral en instituciones de educación superior, es una revisión de tipo teórica, que parte desde una mirada la nacimiento de la psicología organizacional, y sus avances a través del tiempo, además de enfocar la investigación en la labor de psicólogo organizacional, en el ámbito laboral y los diferentes factores que lo involucran la labor como lo son el clima organizacional, satisfacción laboral, desempeño, interacción social y cultura, y relacionando lo anterior con las pausas activas en una organización, y la manera cómo estas inciden en la vida de un empleado, afectando los entornos laborales, personales y familiares.

La investigación aportó conocimientos en el área de la psicología organizacional, como fue su nacimiento, las diferentes investigaciones realizadas en campo, y los diferentes constructos que rigen el comportamiento organizacional, la importancia de las pausas activas en el entorno organizacional, también deja la evidencia de la falta de investigación en esta área y del poco protagonismo que adquieren los psicólogos en esta área.

Está enfocada a los psicólogos y futuros psicólogos que estén interesados en trabajar en esta área, y dar potencial a la labor en las organizaciones y no dejar que se olvide la verdadera vocación que se debe tener por el bienestar de los colaboradores de una organización.



Planteamiento del problema

Descripción del problema

Partiendo de la necesidad de brindar un bienestar a los colaboradores de instituciones de educación superior, Gillespie et ál., (2001, citado por Arévalo y Guerrero, 2010) “Con relación a los trabajadores de las universidades, hay dos grandes grupos ocupacionales que, aunque comparten un mismo ambiente de trabajo y cultura laboral, tienen condiciones de trabajo, demandas y expectativas de rol particulares y patrones de desgaste diferenciales por la naturaleza específica de la labor que realizan: el grupo de docentes y el grupo de trabajadores no docentes”. Es fundamental que el psicólogo organizacional implemente estrategias en los lugares de trabajo con el fin de mitigar cualquier tipo de estrés en estos colaboradores.

Ya que las pausas activas nacen a raíz del aumento de enfermedades producidas por la intensidad de horas en las que los docentes laboran de manera constante, por ende estas pausas son de espacios pequeños y se trabaja a nivel psicológico y fisiológico, como lo indica la Organización Mundial de la Salud (OMS), “la inactividad física se ha constituido en el cuarto factor de riesgo que ocasiona la mortalidad a nivel mundial”, esto permite evidenciar que las pausas activas son de vital importancia para prevenir el sedentarismo y cualquier tipo de enfermedad que no permita que los colaboradores trabajen óptimamente en la organización, de igual forma generando cambios en la cultura y clima de la misma.

Por consiguiente, dar una nueva perspectiva acerca de la relación que hay entre estos aspectos en Colombia, debido a que el clima organizacional en este país está conformado por



expectativas negativas frente a sus jefes y subordinados que permite que el laborar no sea agradable si no por el contrario sea desagradable y de igual forma permitiendo que las diferencias de colaboradores interfieran en la institución educativa superior en la cual se desempeñan ellos, así como lo informa Toro (2010).

Formulación del problema

De acuerdo con la relación de las pausas activas y el clima organizacional, la labor del psicólogo organizacional, queda descrita como lo menciona Chiavenato, (2005, citado por Orozco et al., 2013).

Realizar estudios de clima organizacional entendiendo este como las percepciones que las personas elaboran a partir de la realidad laboral que se encuentran viviendo en el momento, este está íntimamente ligado a la motivación que tengan los empleados por realizar sus labores asignadas de manera responsable, con esfuerzo, rendimiento y productividad demostrando así interés por su trabajo. Dependiendo de la motivación que tengan las personas de la organización también se verá reflejado el grado de satisfacción laboral que en consecuencia puede de ser de complacencia o desagrado (p.415).

Dejando en claro que la labor del psicólogo organizacional está estrechamente relacionada con la satisfacción de los empleados de una organización, además que su función es velar por el estado de salud mental, de estos, pues todas las actividades realizadas deben ir orientadas a la



detección, prevención y reducción de los factores de riesgos que pueden llegar a presentarse en determinado grupo poblacional.

En consecuencia, a lo anterior y lo evidenciado en la revisión, se hace relevante el estudio de las responsabilidades que como psicólogos organizacionales se debe tener en una entidad y todos los factores que influyen en la labor, ya que determina la vida laboral de un empleado, en este caso relacionado a las pausas activas y su relación con el clima organizacional.

De lo anterior se conceptualiza en la siguiente pregunta:

¿Cuál es el rol del psicólogo organizacional en la relación de las pausas activas, con el clima laboral en instituciones de educación superior de acuerdo a una revisión teórica entre los años 2010-2016?



Objetivo general

Identificar el rol del psicólogo organizacional en la relación de las pausas activas y el clima laboral en instituciones de educación superior.

Objetivos específicos

Consultar documentos teóricos donde se evidencia la función que tiene el psicólogo organizacional, en el ámbito laboral frente a los diferentes factores que rigen el quehacer profesional.

Hacer evidente la importancia de las pausas activas en la disminución de los niveles de estrés en los trabajadores de institución de educación superior.

Identificar los diferentes abordajes investigativos en Colombia en instituciones de educación superior frente a las pausas activas y el clima organizacional.



Justificación

El presente proyecto de investigación se propone con el fin de aportar elementos teóricos de base, para entender la importancia de las pausas activas y su impacto en el clima organizacional relacionado con una institución de educación superior, de igual forma dar a conocer los beneficios que estas pueden generar en los colaboradores como es la reducción de estrés, mejorar la capacidad de respuesta ante las diferentes demandas laborales, potencializando su nivel de satisfacción y su desempeño laboral, resaltando que hay varios tipos de motivaciones aparte del monetario que permite cambiar la percepción de los trabajadores y por ende el clima organizacional, que en muchas ocasiones no siempre estos son los más acertados para mejorar la calidad de vida laboral de una institución de educación superior, existen otras medidas de motivación, como por ejemplo brindarles un tiempo adecuado para descansar de su rutina diaria y reducir sus niveles de estrés, y de esta manera fomentar un sano desempeño laboral, disminuyendo a largo plazo la rotación de personal y la insatisfacción de estos, mejorando la productividad, las relaciones interpersonales, el fortalecimiento de la salud mental lo que permite que una organización sea exitosa.

En este orden de ideas, se desea explorar el rol del psicólogo organizacional, las pausas activas y su relación con el clima organizacional en instituciones de educación superior en Colombia, también permitiendo que a partir de este estudio se puedan abrir futuras posibilidades para proponer y desarrollar nuevos proyectos de investigación en el área organizacional, debido a que este es un ámbito que genera mayor desgaste cognitivo en los colaboradores.



Por consiguiente, esta revisión teórica en el ejercicio académico permite dar a conocer los aspectos que se deben hacer de manera asertiva en organizaciones específicas sin dejar a un lado el beneficio de los colaboradores, estableciendo la función que tiene el psicólogo organizacional frente a las diferentes demandas de la misma, el cual está conectado directamente con las capacidades que se deben desarrollar en la escuela como estudiantes, para luego implementarlas a nivel laboral de manera objetiva y legalmente, de igual forma a nivel legal y profesional está relacionado con las Ley 1090 del 2006, la cual explica e informa el proceso adecuado que debe tener un psicólogo para no revictimizar a un colaborador, enfatizando que se debe velar por el bienestar cognitivo, emocional y social de un individuo.

Marco Teórico

Psicología organizacional

La psicología organizacional surge en un ámbito militar antes de la primera guerra mundial, y era conocida como psicología industrial, pues según Vélez, (2015).

La psicología industrial tuvo un gran impacto durante la Primera Guerra Mundial, debido al gran número de soldados que debían ser asignados a varias unidades dentro de las fuerzas armadas, allí los psicólogos fueron pieza clave, pues examinaron a los reclutas y después los remitieron a puestos más adecuados. Las evaluaciones utilizadas para asignar y tomar decisiones en dichas determinaciones se apoyaron en la utilización de los test Army Alfa y Army Beta (diseñados para dicho propósito) y pruebas de habilidad mental.

Aunque no se conocía como psicología organizacional, si tenía la importante tarea de seleccionar al trabajador adecuado para los lugares de trabajo establecidos y apoyándose en una herramienta que solidificara aquella decisión y determinará al candidato idóneo.

En relación a lo anterior, Muchinsky, (2007, citado Vélez, 2015). “Los estudios Hawthorne sobre iluminación y eficacia, permitieron reconocer una variedad amplia de comportamientos humanos en el lugar de trabajo, de los cuales antes no se tenía conciencia”, pues se trataba al trabajador con un elemento más de la industria y no se tenía en cuenta su importancia como ser humano, Hawthorne, evidencio la importancia del comportamiento de las personas en su entorno laboral y como este influye en las acciones que se llevan a cabo durante la jornada , esto conduce a la psicología industrial a la comprensión del comportamiento en el entorno laboral.



A raíz de lo anterior en los años cuarenta según Vélez (2015) “la American Psychological Association- APA reconoce el carácter científico de la psicología industrial y crea la División 14 de Psicología Industrial y de los negocios, que más adelante, en 1970, cambia de nombre por División de Psicología Industrial y Organizacional” surge así el primer código ético enfocado a las responsabilidades que tiene la psicología organizacional con el trabajador, este fue según Enciso Forero y Perilla Toro (2004, p. 6, citados por Vélez, 2015), “competencia, integridad, responsabilidad profesional y científica, respeto por la dignidad y los derechos de la gente, preocupación por el bienestar de los demás y responsabilidad social, atinentes por completo al ejercicio de la psicología organizacional en particular.”, queda claro que desde un principio la psicología organizacional velaría por el bienestar de los empleados haciendo que las organizaciones generaran espacios propicios para el pleno desarrollo de las funciones y tareas de estos durante su jornada laboral.

Además Furnham (2001 citado por Correa, 2015) afirma que “ los primeros investigadores les interesaba la fatiga laboral y la eficiencia, permitiéndoles realizar estudios de tiempos y movimientos para entender mejor la forma de diseñar el trabajo y obtener el máximo provecho”, dejando de lado lo anteriormente mencionado sobre la importancia de comportamiento del individuo dentro de la organización sino por el contrario la visión de este como una pieza más del engranaje que lleva a la industria a la más alto producción, sin importar las condiciones y percepciones del empleado sobre su ambiente laboral.

Por otra parte Chaper (2004, citado por Correa 2015), “considera la psicología organizacional y del trabajo, como una ciencia de la conducta y otras variables humanas que



utiliza teorías psicológicas de la cognición, motivación y aprendizaje entre otras, para describir, explicar, predecir y controlar la conducta humana en el trabajo y las organizaciones”, en este punto ya se centra en la psicología como una ciencia capaz de predecir conductas por medio del uso de diferentes fundamentos científicos y su aplicación en el área organizacional.

En cambio, para Malvezzi 2000 citado por Correa 2015), “la psicología organizacional y del trabajo, se considera como el conocimiento multidisciplinar del comportamiento de individuos y grupos, en el marco de la estructura y funcionamiento de las organizaciones.”, es decir se tiene en cuenta el comportamiento humano y se evalúa dentro del ámbito laboral, como resultado de su desempeño en el cargo que se tenga dentro de una organización.

Teniendo en cuenta lo expuesto anteriormente la labor del psicólogo organizacional comprende lo que afirma (Chiavenato, 2005, citado por Orozco et al., 2013, p.415), “ en realizar estudios de clima organizacional , este está íntimamente ligado a la motivación que tengan los empleados por realizar sus labores asignadas de manera responsable, con esfuerzo, rendimiento y productividad demostrando así interés por su trabajo”, Por consiguiente la planificación de un producto desde la psicología organizacional debe ir orientado al comportamiento del colaborador dentro de la organización y como está motiva a sus trabajadores para la realización de sus labores diarias, por lo tanto la satisfacción se ve reflejada gracias a la motivación que cada empleado tenga, pues se debe estudiar dentro de la labor del psicólogo todos los constructos relacionados con la vida laboral en una organización dentro de estos se encuentra el clima organizacional, que resulta ser uno de los factores más relevantes al momento de analizar el comportamiento de los trabajadores en su entorno laboral.



Por consiguiente, en la psicología organizacional debe manejar y tener en cuenta el clima organizacional, ya que los empleados se ven involucrados en el mismo y esto permite que en cada organización u empresa pueda tener éxito en el mercado.

Clima organizacional

Inicialmente el clima organizacional es definido como “la percepción que los trabajadores se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización” según (Toro, s.f, citado por Hernández y Rojas, 2011), apoyado de la cultura que son “las creencias normativas (es decir, los valores del sistema) y comparte las expectativas de conducta (es decir, las normas del sistema) en una organización” según (Cooke & Szumal, 1993, citado por Hernández y Rojas, 2011). Lo anterior permite identificar que las creencias como las expectativas al inicio son completamente diferentes, pero llegan a un punto que son conjuntas entre los miembros de una organización, generando un clima laboral satisfactorio o por lo contrario estresante, dependiendo de las motivaciones que esta genere en los colaboradores de la misma.

Además, se han realizado varias definiciones de clima organizacional a lo largo de la historia, la más relevante se han expuesto en la Tabla 1

Año	Autor	Definición
1964	Forehand Y Gilmer	Conjunto de características que describen a una organización, las cuales distinguen una organización de otra, perduran a través del tiempo, e influyen en el comportamiento de las personas en las organizaciones, es la personalidad de la organización.
1968	Litwin	<p>Pone énfasis en los aspectos motivacionales del clima al definirlo como la cualidad del ambiente que perciben o experimentan los miembros de la organización e influyen sobre la conducta de estos.</p> <p>Además, la define como un proceso psicológico que interviene entre el comportamiento y las características organizacionales.</p>

1970	Campbell, Dunnete, Lawler y Weick	<p>Conjunto de atributos específicos de una organización particular que puede ser inducido por el modo como la organización se enfrenta con sus miembros y su entorno, para el miembro en particular dentro de la organización, el clima toma la forma de un conjunto de actitudes y de expectativas que describen las características estáticas de la organización.</p> <p>El clima son las percepciones individuales de las variables objetivas y de los procesos organizacionales, pero es una variable organizacional.</p>
1972	Schneider y Hall	Percepciones que tienen los individuos de sus organizaciones, influidas por las características de la organización y del individuo.
1975	Schneider	Percepciones o interpretaciones de significado que ayudan a los individuos a tener

		<p>conocimiento del mundo y saber cómo comportarse. Las percepciones del clima son descripciones psicológicamente fundamentales en las que hay acuerdo para caracterizar las prácticas y procedimientos de un sistema.</p>
1976	Payne y Pugh	<p>El clima describe los procesos comportamentales característicos en un sistema social de forma puntual.</p> <p>Estos procesos, que han llegado a formar parte de constructo reflejan los valores, actitudes y creencias de los miembros.</p>
1983	Ekvall	<p>El clima organizacional es un conglomerado de actitudes y conductas que caracterizan la vida en la organización. El clima se ha originado, desarrollado y continúa haciéndolo en las sucesivas interacciones entre los individuos (personalidades) y el entorno de la organización.</p>

1986	De write y de cock	El clima representa una síntesis de percepciones sobre un conjunto de relativamente estable de orientaciones de valores de la organización como un todo, que influye en el comportamiento de los miembros de la organización respecto de la efectividad organizacional que se centra en las políticas, prácticas y procedimientos organizacionales formales e informales.
------	--------------------	---

Fuente: Chiang, Martin y Núñez, 2010, Págs. 28-31

En el anterior cuadro se puede evidenciar que desde 1964 hasta 1986 el concepto del clima organizacional es un conjunto de percepciones frente a los valores y desarrollo de la organización, estos se representan en los comportamientos que los colaboradores toman frente al desempeño que deben realizar en la misma, los cuales se observan en la actitud, disposición, práctica, procedimientos, creencias y características que permite formar un ambiente de trabajo óptimo o desagradable para los colaboradores.



En vista de lo anterior en una organización es importante tener colaboradores que generen e implementen un buen clima organizacional y de la misma forma que estos generen un cambio cultural, para lograr esto es relevante manejar las diferentes características de la misma, como los son; La recompensa, “Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho” (Valda, 2011), esto se puede observar en una organización a nivel de los diferentes incentivos que se le ofrecen y dan a los trabajadores por un trabajo bien realizado, la Estructura, es la “percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas”. (Valda, 2011), esta característica está influenciado por la cultura organizacional respecto a las reglas que se utilizan en la misma en cada cargo.

La cooperación, “Es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y demás empleados” (Valda, 2011), la cooperación es evidencia en la ayuda que se brinda a los empleados en tareas simples como complejas, también los conflictos, “Es el sentimiento del grado en que los miembros de la organización, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan” (Valda, 2011), lo anterior se analiza en la cultura organizacional dependiendo de disgustos y las diferentes opiniones que tienen cada uno de los miembros respecto al trabajo que realizan o al mando que tiene cada jefe.

La identidad, “es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización” (Valda, 2011). La responsabilidad, “Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo” (Valda,



2011), estas se relacionan en el cumplimiento en las labores cumplidas y las no cumplidas de cada trabajador, las relaciones, “Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados” (Valda, 2011), para que un clima organizacional y la cultura de la misma sea buena esta característica se debe fortalecer entre cada miembro de la organización sin limitar las jerarquías establecidas dentro de esta.

De igual forma manejando los estándares, “Es la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone las organizaciones sobre las normas de rendimiento” (Valda, 2011) y el desafío, es el “sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo”. (Valda, 2011), los cuales tienen directo enlace ya que debido a los desafíos de cada labor se establecen los estándares como método evaluativo para identificar el rendimiento de los colaboradores. Todo esto con un fin específico de determinar los comportamientos de una organización e identificar si es necesario introducir estrategias para generar un cambio en los colaboradores y al mismo tiempo en el clima de la organización.

Debido a esto, el estudio del clima organizacional en una organización se realiza con el “objetivo de determinar en primera instancia los factores que orientan una medición adecuada y a partir del análisis de cada factor, proporcionar mecanismos que determinen fortalezas y debilidades, sobre las cuales se pueda trabajar” según Baguer, 2005, citado por Onofre, 2014. Así mismo interviene:



Intervienen elementos como: procesos efectivos de comunicación, importancia de la motivación, aplicación de un liderazgo positivo, desempeño de calidad, toma de decisiones, sentido de pertenencia, entre otros, que deben analizarse a profundidad y que de seguro arrojarán datos significativos dentro de la investigación que se pretende alcanzar, los factores mencionados anteriormente pueden incidir en las relaciones de trabajo: jefe-subordinado; entre compañeros e inclusive la relación y compromiso que pueda existir entre empleado – organización. Onofre (2014).

A partir de lo anterior es necesario utilizar en las organizaciones las teorías motivacionales, que permitan que los colaboradores se sientan importantes en la misma, entre estas encontramos recompensas monetarias: es el dinero que se le entrega a los trabajadores para estimular su productividad y por el cumplimiento de la labor entregada en la organización, permitiendo que disminuya el estrés y ansiedad de los mismos, pero dejando a un lado la satisfacción emocional; ya que este factor dinero no genera conformidad en las relaciones personales, amistades, entre otras. Recompensa extra monetarias: esta teoría se maneja en las organizaciones en forma de halagos, posiciones en el trabajo, reconocimiento frente a sus compañeros, según Chiavenato (2009) citado por Onofre, 2014 afirma que “para conseguir que una tarea siempre tenga un efecto motivador, es necesario adaptarla continuamente a los progresos del trabajador.”

Por último la teoría que menos se utiliza en las organizaciones es la Flexibilización del horario de trabajo: esta teoría está en una visión moderna, puede mejorar el desempeño del colaborador y la satisfacción del mismo, ya que otorga ayuda a cada uno de los miembros de la



misma sin despertar envidia entre ellos, y de igual forma respetando las reglas y límites legales de la organización, el objetivo que tiene este método es mejorar la calidad de vida tanto laboral como personal, en la cual se le demuestre a los trabajadores o colaboradores lo importante que ellos son para la organización.

Según (Toro, 2010), el clima organizacional en Colombia se da por “las conductas de apoyo, participación y, especialmente, de estímulo por parte de los jefes, las cuales son percibidas menos favorablemente por los empleados. Y por la percepción que se tiene sobre estas conductas gerenciales posee una capacidad importante de determinar las percepciones que se forman sobre otras realidades del trabajo”, lo cual se fundamenta desde;

La motivación consiste en el interés que una persona experimenta por realizar cabalmente las actividades que le han asignado en el trabajo. Se manifiesta como responsabilidad, cumplimiento, interés por la tarea, dedicación, esfuerzo, rendimiento y productividad personal. Estos indicadores de motivación se incrementan con el aumento en la motivación y se reducen cuando disminuye la motivación. Por otra parte, una persona altamente motivada suele ser productiva, aunque no esté satisfecha con el trabajo. Según Toro, 2010 (citado por García y Ordoñez, 2014).

Esta motivación según este autor se puede realizar en tres dimensiones: motivaciones internas; en las que se encuentran las fisiológicas, psicológicas y psicosociales, dimensión de las condiciones motivacionales externas; se relaciona con eventos externos al laboral, y dimensión



de las condiciones relacionales entre las dos, lo cual se relaciona con la prevalencia de las motivaciones externas en las motivaciones internas.

Concluyendo así, que el clima organizacional en Colombia sobresale por la cultura estableciendo diferencias en las percepciones y conductas de los colaboradores en relación a los jefes, indicando que estas son percibidas de manera negativa afectando otros aspectos laborales, apoyándose que “la imagen gerencial y la calidad de la vida de relación se refieren a realidades psicosociales que condicionan la calidad del clima organizacional de una manera muy determinante”, según (Toro, 2010.)

Por consiguiente, la clave del clima organizacional es “sobre la motivación del personal y su satisfacción laboral, sobre las percepciones que los clientes tienen de los servicios ofrecidos por la organización y sobre las expectativas del personal hacia el cambio”, (Toro, 2010), siendo significativo para la percepción del clima organizacional frente a sus colaboradores y líderes de la misma y la productividad de los mismos. De igual forma otras características en el clima organizacional se tienen en cuenta son “las políticas y las prácticas organizacionales, la organización estructural, la tecnología y el ambiente externo” según Morrow, Bowers y Seashore ,1967; Payne y Phersey, 1973, citado por Gómez, 2015. Y también “el tamaño de la organización y la posición en la jerarquía” según Hall y Lawler, 1969; Schneider y Bartlett, 1968; George y Bishop, 1971; Schneider y Hall, 1972. Citado por Gómez, 2015.

Como ya se ha mencionado anteriormente el clima es un constructo que influye en la forma de comportarse de los pertenecientes a una organización, y además este interviene en diferentes atributos de la organización uno de ellos es el desempeño, se relaciona con el clima ya que los



diferentes comportamientos de los integrantes de la organización afectan la ejecución de las actividades asignadas a su puesto de trabajo.

Desempeño laboral

Es por esto que se hace necesario definir que es el desempeño laboral, teniendo en cuenta a Palaci (2005: 155 citado por Pedraza, Amaya, & Conde, 2010), plantea que, “el desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo”. Es decir, de las diferentes labores que los miembros de una organización realizan para llegar a la eficiencia de la misma.

Así mismo Robbins (2004 citado por Pedraza, Amaya, & Conde, 2010) lo define “como uno de los principios fundamentales de la psicología del desempeño, es la fijación de metas, la cual activa el comportamiento y mejora el desempeño, porque ayuda a la persona a enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles, que cuando las metas son fáciles”, la importancia de la actitud con la que se realizan las actividades en un puesto de trabajo asignado, pone en relevancia la afectación que tiene el clima laboral en las diferentes labores que llevan a cabo los miembros de una organización.

Debido a esto Springer y Gable (1980 citados por Chiang, Martin y Núñez, 2010, págs. 107-110), indican que “el clima es simplemente una herramienta útil para la mejor comprensión y posible mejora del desempeño administrativo”. Woodman y King (1978 citados por Chiang, Martin y Núñez, 2010, págs. 107-110), “el impacto potencial del clima sobre el desempeño es



determinante indirecto de la misma, sin establecer una relación causalidad entre el clima y el desempeño, sino considerándolo como un predictor en el sentido correlacional”. La relación del clima y desempeño se evidencia con el apoyo de diferentes aportaciones de diferentes autores, como es el caso de Dan y Bendian (1991 citados por Chiang, Martin y Núñez, 2010, págs. 107-110), “afirmaron que las diferentes dimensiones del clima influyen en el rendimiento, las cuales fueron estructura, apoyo, recompensa y riesgo, estas afectaban positivamente al desempeño”.

El clima es un constructo que determina el desempeño de un trabajador, pero no en sentido de causa efecto, es necesario que exista un buen clima o se perciba un buen clima en la organización iniciando por los líderes y compañeros, para que el trabajador realice sus labores de acuerdo al puesto de trabajo que este tiene en la organización como lo menciona Toro, s.f “suele ser influida por la realidad misma, y personas influyentes en el grupo, por los compañeros y colegas, por los clientes, por las familias y obviamente por la empresa”, todo esto deja claro que los diferentes entornos en los que se involucra cada miembro se complementan y relacionan unas con otras y cuando estas se manejan adecuadamente se obtiene una organización exitosa.

La interacción social

Varias investigaciones han propuesto que existe una relación entre el clima organizacional y los procesos de interacción que se llevan a cabo por los trabajadores de una organización, tal es el caso de Kozlowski y Doherty (1989 citados por Chiang, Martin y Núñez, 2010, págs. 111-114), “indican que la naturaleza de las interacciones líder-miembro contribuye a configurar las percepciones de clima de los subordinados”, y Rentsch (1990 citados por Chiang, Martin y



Núñez, 2010, págs. 111-114), que plantea que la gente involucrada en el mismo grupo e interacción interpreta los sucesos de forma similar, que los que se encuentran en diferentes grupos”. Dunegan, Tierney y Duchon (1992 citados por Chiang, Martin y Núñez, 2010, págs. 111-114), “estudiaron la relación entre la interacción de los miembros del grupo y distintas dimensiones del clima. Los resultados obtenidos mostraron correlaciones significativas entre la interacción de los miembros del grupo y todas las dimensiones de clima estudiadas”, todo lo anterior aporta al hecho que la interacción es proceso que se da naturalmente cuando un determinado grupo de sujetos conviven en un lugar y tiempo determinado y el clima laboral permite que esta interacción se dé determinada forma, pues proporciona un ambiente de trabajo óptimo para el establecimiento de relaciones interpersonales en los miembros de una organización.

Además, Pérez de Maldonado, Maldonado y Bustamante, (2015)

Plantean que el ambiente de trabajo o clima organizacional puede ser entendido como un fenómeno socialmente construido, que surge de las interacciones individuo-grupo- condiciones de trabajo, lo que da como resultado un significado a las experiencias individual y grupal, debido a que lo que pertenece y ocurre en la organización afecta e interactúa con todo. Los resultados organizacionales son precisamente consecuencia de estas interacciones, que se dan de manera dinámica, cambiante y cargada de afectividad.

Por ende, se entiende que la interacción social es construida grupalmente en una organización u empresa a partir del clima organizacional, lo cual permite facilitar o dificultar las metas y objetivos de una empresa. También permitiendo características personales y organizacionales a nivel de pensamiento, de sentimiento y de actuar de los colaboradores



logrando un beneficio a nivel armónico, así permitiendo que a partir de la interacción social se establezca la cultura en una organización como conjunto de percepciones de los colaboradores.

Cultura

Otro de los constructos de la organización que interactúan en el ambiente laboral con el clima organizacional es la cultura, definida por varios autores en la Tabla 2

Año	Autor	Definición
1979	Van Maanen y Schein	Valores, creencias y expectativas que los miembros comparten.
1981	Ouchi	Conjunto de símbolos, ceremonias y mitos que comunican valores y creencias subyacentes de la organización a sus empleados.
1983	Uttal	Valores compartidos y creencias que interactúan con las estructuras y sistemas de control de una organización para producir normas de comportamiento.
1990	Schein	Un modelo de presunciones básicas-inventadas, descubiertas o desarrolladas por un grupo

		<p>dado al ir aprendiendo a enfrentarse con sus problemas de adaptación externa e integración interna-, que hayan ejercido la suficiente influencia como para ser consideradas válidas y, en consecuencia, ser enseñadas a los nuevos miembros como el modo correcto de percibir, pensar y sentir esos problemas.</p>
--	--	---

Fuente: Chiang, Martin y Núñez, 2010, pág. 144

De acuerdo a las definiciones mencionadas de cultura en el anterior tabla se puede observar que las siguiente palabras; percepciones compartidas, expectativas, valores compartidos, comunicación, organización, transmisión, símbolos, integración interna, están implícitamente relacionadas con la cultura organizacional partiendo inicialmente del hecho que la cultura se entiende cuando se está inmerso en la organización, y que ya estando ahí, es más sencillo percibirla y que sea compartida por los miembros que la conforman y sobre todo que es única en cada organización, pues depende de los factores adoptados en cada una para tal fin.

Las semejanzas entre el clima y la cultura son según Rousseau (1988 citado por Chiang, Martin y Núñez, 2010, pág. 145.)



“La consistencia o el consenso se requiere para caracterizar una unidad como teniendo un clima o una cultura”, es decir tanto el clima como la cultura requieren de una percepción creada en la organización por los miembros que la conforman no es algo que la organización impone en ellos. “La creencia o las percepciones e interpretaciones individuales son elementos primarios en cada uno”, es decir ambas están formadas principalmente por las diferentes aportaciones de los miembros de una organización. “Cada uno es histórico, permanente, y resistente al cambio, para que se de cada uno de los constructos en una organización, debe haber sido aprobado por todos los miembros, y pasado a los nuevos miembros”, además que cada organización realiza diferentes ejercicios para que estas sigan siendo lo que son y que los nuevos miembros no modifican lo que ya está determinado.

En conclusión, tanto el clima como la cultura organizacional según Chiang, Martin y Núñez, 2010, es un sentido compartido entre los colaboradores de una organización, ya que estos son aprendidos mediante el proceso de la socialización y la interacción simbólica, es decir, que “la cultura existe a nivel de abstracción más elevado que el clima, y el clima es una manifestación de la cultura”.

Pausas activas

Para el mejoramiento del clima organizacional es de vital importancia generar diferentes métodos de motivación dentro de la misma y una de estas son las pausas activas, los cuales permitir prevenir los diferentes factores estresantes que se puedan generar en los colaboradores y de igual forma mantener un clima organizacional bueno entre ellos.

Las pausas activas laborales consisten en la utilización de variadas técnicas en períodos cortos (Máximo 10 minutos), durante la jornada laboral con el fin de activar la respiración, la circulación sanguínea y la energía corporal para prevenir desórdenes psicofísicos causados por la fatiga física y mental y potencializar el funcionamiento cerebral incrementando la productividad y el rendimiento laboral. Vélez, (2011).

Por otra parte, Cárdenas, sf, citado por castro et al. (2011), Afirman que:

Las “Pausas Activas” tradicionalmente llamadas “gimnasia laboral”, son aquellos períodos de recuperación que siguen a los períodos de tensión de carácter fisiológico y psicológico generados por el trabajo; son consideradas una tendencia nueva en las empresas en diferentes campos; sin embargo, en Colombia apenas se han hecho intentos por introducir esta actividad saludable en los programas de promoción y prevención.

En relación con esto el Ministerio de la Protección social, 2007 citado por castro et al. (2011) “Define las pausas activas, incluyen los ejercicios relacionados con el cambio de actividad,



utilización correcta del tiempo de descanso, la realización de ejercicios de estiramiento y relajación, entre otros” y además que las “pausas adecuadas preferiblemente flexibles que produzcan cambio en la posición y mejoramiento en el proceso de los grupos musculares afectados por la actividad”

En base a lo anterior se debe tener en cuenta que cada organización debe velar por los intereses de sus colaboradores, en su tiempo laboral y que debe velar por su buen estado físico y mental, y como se evidencia en lo anterior las pausas activas son una herramienta clave para la obtención de una vida saludable no solo a nivel laboral, si no a nivel general del trabajador, como lo afirma Boada, 2005, citado por Restrepo (2015) “La actividad física mejora las capacidades del individuo, incrementa la auto-estima, previene riesgos ocupacionales y provee una experiencia social positiva a quien lo practica”.

En relación con la recuperación laboral, observando que el tipo de descanso debe ser activo durante un tiempo corto en el cual se estimula diferentes partes del cuerpo pero siendo diferente a las labores que se ejercen durante la jornada laboral, lo cual permite identificar cambios positivos en los colaboradores para la mejora de la salud mental.

Por su parte Robaina & Tamargo, 2006 citado por Arévalo y Guerrero (2010), manifiestan que “desde diferentes enfoques sociales de salud ocupacional y de psicología de la salud ocupacional se considera que existe una estrecha relación entre las condiciones de trabajo y las condiciones de estrés y salud de los trabajadores y que los problemas en estas áreas en el ámbito laboral deben abordarse desde una perspectiva epidemiológica”.

Estrés laboral

Debido a esto se tienen que manejar la prevención de los diferentes factores estresantes, el “estrés se define en términos de presiones ambientales sobre la persona, o por sus consecuencias sobre el bienestar fisiológico” según Arnold & Randall (2012), o “es el conjunto de procesos psicológicos que vinculan la exposición a problemas relacionados con el trabajo con efecto negativo que provoca” según Arnold & Randall (2012), es decir que este es relacionado directamente con el trabajo agravando las emociones negativas como resultado de una tarea laboral que se ejerce durante un tiempo largo, así contribuyendo a enfermedades fisiológicas y psicológicas.

Síntomas físicos y conductuales del estrés, se evidenciaron en la Tabla 3

Síntomas físicos	Síntomas conductuales	Enfermedades provocadas
Falta de Apetito	Irritabilidad constante con la gente	Hipertensión: presión arterial alta
Sensación de hambre cuando se está bajo presión	Sentirse incapaz de afrontar la situación	Trombosis coronaria: ataque cardiaco
Indigestión o agruras frecuentes	Falta de interés en la vida	Migraña
Estreñimiento o diarrea	Temor constante o recurrente en enfermarse	Fiebre del heno y alergias
Insomnio	Sensación de ser un fracaso	Asma
Fatiga constante	Sensación de ser malo o sentimiento de odio hacia uno	Prurito: comezón intensa
Tendencia a sudar sin razón alguna		Ulceras pépticas
Tics nerviosos		Estreñimiento

Morderse las uñas	mismo	Colitis
Dolores de cabeza	Dificultad para tomar decisiones	Artritis reumatoide
Calambres y espasmos musculares	Sensación de fealdad	Trastornos menstruales
Nauseas	Perdida de interés en otras personas	Dispepsia nerviosa: flatulencia e indigestión
Dificultad para respirar	Conciencia de la ira reprimida	Hipertiroidismo: glándula tiroides hiperactiva
Desmayos	Incapacidad para mostrar los verdaderos sentimientos	Diabetes mellitus
Llanto frecuente o deseos de llorar	Sensación de ser el blanco de la animosidad de otras personas	Afecciones de la piel
Impotencia o frigidez	Pérdida del sentido del humor	Tuberculosis
Incapacidad para sentarse postrándose tranquilo	Sensación de descuido	Depresión
Alta presión arterial	Terror al futuro	
	Sensación de haber fallado como persona o como padre de la familia	
	Sensación de no tener a nadie en quien confiar	
	Dificultad para concentrarse	

	<p>Inhabilidad para terminar una tarea antes de iniciar la siguiente</p> <p>Temor intenso a espacios abiertos o cerrados, o de estar solo</p>	
--	---	--

Fuente: Arnold y Randall, 2012, pág., 64

De acuerdo a los anterior el estrés se genera por emociones negativas que influyen en la disminución de las labores, lo cual produce enfermedades provocadas, por síntomas físicos y conductuales en los colaboradores generando consecuencias desfavorables para la organización, debido a esto se debe hacer las pausas activas como método de cambiar estas emociones negativas a pasivas y poder mantenerlas como satisfacción laboral, según (Davis y Newstrom 2003 citados por Fuentes 2011) , “definen que es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo. Se trata de una actitud afectiva, un sentimiento de agrado o desagrado relativo hacia algo”, siendo este dependiente de la cultura y clima organizacional a partir de las motivaciones que se establecen en la misma para el cumplimiento de las metas.



Pausas activas y el estrés laboral en colaboradores de instituciones de educación superior en Colombia

Las afectaciones que pueden llegar a perturbar la salud de los colaboradores de una entidad de educación superior son:

Sobre los docentes universitarios, la literatura muestra algunos problemas de salud que son comunes en esta profesión: afecciones musculo esqueléticas, de venas várices y de la voz; los problemas de la voz son frecuentemente incapacitantes en este grupo ocupacional Cantor & Muñoz, 2009 citado por Arévalo y Guerrero (2010); sin embargo, los problemas más comunes de esta profesión tienen que ver con el estrés ocupacional y el síndrome de “burnout” Moreno, Garrosa & González, 2001 citados por Arévalo y Guerrero (2010).

Los docentes se exponen a determinados factores que hacen que su vida laboral llegue a un entorno perjudicial para su salud, pues sus cambios de clase, su altas jornada laborales y sus constantes responsabilidades con los alumnos afectan su vida personal y laboral, las consecuencias de esta situación son según (Mearns & Cain, 2003; Sharma, Yadava & Yadava, 2001; Sánchez & Mantilla, 2005, citados por Arévalo y Guerrero 2010), “el “burnout”, el distrés físico y emocional, la baja productividad y el abandono de la profesión, por estas razones, se considera que hay suficiente evidencia para considerar a los docentes universitarios como un sector productivo particularmente vulnerable a los efectos nocivos del estrés.”

En relación a lo anterior Day y Livingstone, 2001 citados por Arévalo y Guerrero (2010), establecen que:



El fenómeno del estrés es ampliamente reconocido en esta profesión, dado que este gremio se enfrenta constantemente a sobrecarga de trabajo, a cambios constantes de asignaturas, planes de estudio y sistemas pedagógicos, a crecientes exigencias en cuanto a su preparación académica, a evaluaciones de su desempeño que pueden tener contingencias negativas, a reestructuraciones de la planta de personal y a los continuos cambios en las responsabilidades en el trabajo. El fracaso en enfrentar efectivamente los estresores en el sitio de trabajo puede conducir a efectos negativos físicos, psicosociales y aun organizacionales en este grupo ocupacional.

Lo anterior deja claras las consecuencias que se presentan en los docentes universitarios debido a la labor que desempeñan, aquellas afectan drásticamente sus entornos familiares, personales y sobre todo el laboral, inquietando sin lugar a dudas su productividad, desempeño y calidad educativa.

Por otra parte, Arévalo y Guerrero (2010), “sobre las condiciones de trabajo y de salud de los trabajadores universitarios no docentes, se realizaron dos estudios en la Universidad Nacional de Colombia, sede Bogotá: el de Rincón & Vargas (2000) y el de Higuera & Martínez (2001)”,

(Rincón & Vargas 2000 citados por Arévalo y Guerrero (2010) investigaron:

Las condiciones de trabajo y de salud de 1.854 funcionarios no docentes de la Universidad Nacional de Colombia, sede Bogotá, y encontraron que las dependencias que reportaron más problemas de salud fueron Mantenimiento y Aseo y Biblioteca; los síntomas más comunes en esas áreas fueron: ardor de ojos, disminución de visión, dolor de cintura e irritación de garganta, dolor de cabeza y ardor en la boca del estómago. También se encontró que los empleados que



6enfrentaron altos niveles de estrés durante el último año son los más propensos a presentar problemas de salud.

Higuera & Martínez (2001 citados por Arévalo y Guerrero (2010) investigaron:

Las condiciones de salud y de trabajo de las funcionarias y funcionarios no docentes de la Universidad Nacional de Colombia, sede Bogotá, desde un enfoque psicosocial. Encontraron que las funcionarias se incapacitan más por enfermedades del aparato respiratorio, osteomuscular y del sistema nervioso y los funcionarios se incapacitan más por enfermedades del aparato respiratorio, traumatismos y envenenamientos y por enfermedades del sistema osteomuscular. Se observaron claras relaciones entre las condiciones ambientales en que se desarrolla el trabajo y los problemas de salud. Las personas que trabajan por turnos presentan problemas de sueño, gastrointestinales, fatiga y problemas de relaciones interpersonales. Las funcionarias tienen un perfil lipídico más bajo que el de los hombres.

Además, Arévalo y Guerrero (2010), en su investigación sobre las Condiciones de trabajo, estrés y salud autor reportadas de los trabajadores docentes y no docentes de una institución privada de educación superior, evidenciaron que:

En general, los trabajadores de esta institución reportan conflictos de roles, condiciones deficientes de organización e implementos de trabajo, molestias en varias partes del cuerpo por el trabajo en el computador, alta carga de trabajo, pocas oportunidades de participación, cambios significativos intralaborales; alto cansancio físico y mental, algunos síntomas osteomusculares, defectos visuales, gastritis o úlceras, rinitis, faringitis, sinusitis y migrañas. Este perfil pone en evidencia varias características de las condiciones laborales, de estrés y salud de los trabajadores de las universidades privadas pequeñas de nuestro medio: hay altas exigencias horarias y altas



demandas laborales que afectan la vida extra laboral del trabajador, condiciones de trabajo deficientes y varios síntomas y problemas de salud que la literatura relaciona con deficientes condiciones ergonómicas y estrés. (Pág.88-89).

Estas investigaciones realizadas aportan una visión multidisciplinar de los efectos del estrés y falta de pausa laborales, en los trabajadores no docentes, dejando en evidencia el estado de salud de los colaboradores, y el grado de afectación en sus esferas personales, laborales y familiares y la afectación de su disfrute de tiempo libre.



Marco Normativo

La comprensión del entorno laboral está sujeto en Colombia a diversas normativas legales, que permitir que los colaboradores como empleadores tengan garantías sobre la labor que está realizando; La ley 9 de 1979, decretada por el Congreso de Colombia, “establece las normas necesarias para preservar, restaurar y mejorar las condiciones de salud de la población. En el título III, hace referencia a los aspectos relacionados con la salud ocupacional, enfatizando la seguridad laboral relacionada con las condiciones ambientales y la exposición a agentes: químicos, físicos y biológicos.” Según Leal y Rojas, (2012). También la normatividad de seguridad ocupacional, la cual es la Resolución 2400 de 1979, emitida por Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; esta informa sobre las condiciones de vivienda, higiene y seguridad para los lugares de trabajo, para la prevención de enfermedades físicas y mentales, aclarando que esta ley debe ser cumplida en toda empresa sin importar la labor ejercida, es decir, que se han de manejo de explosivos; operación de máquinas, entre otras.

Además también se maneja la Resolución 1016 de 1989, emitida por los Ministerios de Trabajo y Seguridad social; que estipula el funcionamiento y forma de los Programas específicos de Salud Ocupacional, el cual resalta la importancia de cumplir con el cumplimiento del programa de salud Ocupacional en las empresas y lugares de trabajo, así mismo la Ley 100 de 1993, por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral, el cual establece los riesgos profesionales, la Ley 100 de 1993, “en el artículo 161. Dispone el deber, por parte de los empleadores, de: Inscribir en alguna Entidad Promotora de Salud a todas las personas que tengan alguna vinculación laboral, respetando la libertad de elección del trabajador sobre la Entidad



Promotora de Salud; contribuir al financiamiento del Sistema General de Seguridad Social en Salud; garantizar un medio ambiente laboral sano, que permita prevenir los riesgos de trabajo y enfermedad profesional, mediante la adopción de los sistemas de seguridad industrial y la observancia de las normas de salud ocupacional y seguridad social” según Leal y Rojas, 2012.

Hay que mencionar también el Decreto 1295 de 1994; Según el Decreto Ley 1295 de 1994 citado por Restrepo (2015), en su artículo 56 “la prevención de los riesgos profesionales es responsabilidad de los empleadores, además de la obligación de establecer y ejecutar en forma permanente el programa de salud ocupacional, estos deben ejercer total control sobre los riesgos que se generan en el ambiente de trabajo”. Ministerio de Protección Social, en la Resolución 2646 de 2008; “Establece las disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional” según Leal y Rojas, 2012. Y resaltando, La resolución 2646 de 2008, que especifica los factores que surgen por tres diferentes condiciones laborales, las cuales son a nivel organizacional, extralaboral e individuales.

Además estipula que los empleadores deben identificar varios aspectos, como lo son la gestión organizacional, relacionado con la administración del recurso humano, incluyendo todo lo relacionado con contratación, nóminas, servicios de bienestar social, la manera de evaluar el desempeño; en cuanto a la organización del trabajo, comprende las relaciones sociales, clima laboral, se debe tener en cuenta la demanda de las tareas a realizar por cada trabajador y los beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa.



Y por último la ley 1090 del 2006, la cual funda los principios en deberes que debe tener un psicólogo en su ejercicio laboral, teniendo en cuenta siempre el bienestar del individuo tanto cognitivo, emocional y social.



Marco metodológico

Tipo de estudio

La metodología usada en este trabajo es según la naturaleza de la información que se recoge para responder al problema de investigación, de tipo exploratoria que se define como aquella que “se realiza con el propósito de resaltar uno o más puntos de un problema determinado además de encontrar la mejor manera de cómo enfocarlo.” Miler (2011, pág. 622), en este caso se realiza enfocada en la labor del psicólogo organizacional, en el clima organizacional y las pausas activas, en instituciones de educación superior.

Método

Esta revisión teórica está fundamentada desde el enfoque cualitativo y desde el método documental, que según Veloza, (2014).

La investigación basada en documentos se dedica a reunir, seleccionar y analizar datos que están en forma de “documentos” producidos por la sociedad para estudiar un fenómeno determinado; un documento es un soporte material de hechos, fenómenos y manifestaciones de la realidad social, que existe con independencia de la acción del investigador; el objetivo es elaborar un marco teórico conceptual para formar un cuerpo de ideas sobre el objeto de estudio y descubrir respuestas a determinados interrogantes a través de la aplicación de procedimientos, además de construir el marco referencial



teórico, es necesario conocer aspectos históricos, contextuales (demográficos, situacionales, etc.), normativos, organizacionales, institucionales, de opinión pública, entre otros, relacionados con el tema de investigación.

Ya que en este trabajo se realizaron los pasos indicados por Veloza, (2014) los cuales son; Identificación del tema, construcción de una base de información, Lectura y análisis de textos, Categorización, Análisis de resultados. Lo cual permite identificar la importancia que tiene el psicólogo organizacional en implementar pausas activas en las jornadas laborales para el mejoramiento del clima organizacional y de esta forma cumplir con las metas u objetivos que se establece en una institución educativa superior.

Instrumento

Para la categorización de los artículos y su aporte a la investigación se utilizó una ficha bibliográfica diseñada por el programa de psicología en el año 2014, (ver Anexo, 1) con el fin de optimizar los recursos teóricos necesarios para la misma y su relevancia al tema investigado.

Muestra.

Se utilizaron 19 artículos y 2 libros(ver Anexo 2) los cuales fueron seleccionados bajo los siguientes criterios:

- Que su publicación se encontrara entre los años 2010 al 2016.
- Que fuera escritos en español.
- Se utilizaron libros físicos que aportaran información sobre clima y estrés laboral.
- Se utilizaron artículos electrónicos que tuviera información relevante acerca del rol del psicólogo organizacional, clima organizacional, psicología organizacional,



investigaciones sobre pausas activas en educaciones de educación superior, la importancia que tiene las pausas activas frente a lo laboral, clima organizacional en Colombia.

Procedimiento

La investigación se llevó a cabo de la siguiente manera:

Fase 1: *Recolección de información*, Se realiza una búsqueda en bases electrónicas y físicas, que permitieron recopilar y organizar información a lo planteado anteriormente.

Fase 2: *Realizar fichas bibliográficas*, con el fin de dar validación científica a los documentos que se utilizaron para la realización de la investigación.

Fase 3: *Conclusión y Recomendación*, se obtiene información oportuna para la investigación para evidenciar las falencias y fortalezas que hay acerca del rol del psicólogo respecto a las pausas activas y clima organizacional en una institución de educación superior.



Línea de Investigación

En esta investigación y Siguiendo los lineamientos establecidos por la Corporación Universitaria minuto De Dios región Soacha se desarrollará bajo la modalidad de “Ciudadanía y Sociedad”. Por lo tanto, se realizó una investigación en el cual se indago por la relación entre pausas activas y el clima organizacional teniendo en cuenta directamente el rol que tiene el psicólogo organizacional, a nivel de las consecuencias que un clima laboral desfavorable interviene en el comportamiento y sus formas de afrontamientos en los diversos factores en los que están relacionados los colaboradores dentro de una institución de educación superior, así como los menciona UNIMINUTO, 2015 “La línea de investigación en sociedad y ciudadanía se propone como un espacio de discusión, indagación e investigación básica y aplicada, que contribuye a la generación de conocimiento teórico y práctico del comportamiento”.



Resultados

Después de realizar una revisión teórica acerca del rol del psicólogo organizacional frente al clima organizacional en relación con las pausas activas, se identificó que los siguientes autores Furnham 2001, Chaper 2004, Malvezzi 2000 (citados por Correa, 2015) y Chiavenato, 2005, (citado por Orozco et al., 2013, p.415), concluyeron que aunque la psicología organizacional surge en un ámbito militar y se trataba a los colaboradores como una pieza más de un engranaje de producción, en la actualidad debe estar orientada a la satisfacción y motivación de los empleados estableciendo con esto la relevancia del quehacer profesional del psicólogo en las organizaciones dando le importancia al colaborador como elemento fundamental de una empresa, y supervisando su bienestar laboral y personal , ya que la labor del psicólogo es más que un proceso de reclutamiento, por este motivo es fundamental que se trabaje el clima organizacional de acuerdo a lo estipulado por Baguer, 2005, Chiavenato 2009, (citado por Onofre, 2014). Y Apoyado por Toro 2010, (citado por García y Ordoñez, 2014), los cuales establecieron que el clima organizacional debe estar enfocado en la motivación, satisfacción y necesidades internas y externas de los colaboradores para el mejoramiento a nivel global de cada uno de ellos, estos aspectos deben ser trabajados por el psicólogo velando porque se cumplan dentro de la organización, y en conjunto con el clima organizacional se debe trabajar el desempeño laboral, interacción social y la cultura debido a la relevancia que estos tienen la percepción de tiene el trabajador de determinada organización, una de las herramientas que el psicólogo organizacional puede implementar para el bienestar laboral son las pausas activas que según Cárdenas, s. f, citado por castro et al. (2011), Ministerio de la Protección social, 2007



citado por castro et al. (2011) Boada, 2005, (Citado por Restrepo 2015), Robaina & Tamargo, 2006 citado por Arévalo y Guerrero (2010), indicaron que estas se deben utilizar frecuentemente en una organización con el fin de prevenir enfermedades fisiológicas y psicológicas en los colaboradores, y deben ser de carácter interdisciplinar, para evitar enfermedades provocadas por la labor que el empleado ejercen dentro de la misma, que pueden ser provocadas por altos niveles de estrés y al no ser tratadas a tiempo puede inducir el síndrome del “Burnout” entre otros.

De acuerdo a lo anterior en Colombia diferentes autores como Rincón & Vargas, 2000 y el de Higuera & Martínez, 2001 (Citados por Arévalo y Guerrero 2010) han investigado la relación entre las condiciones ambientales y la salud de los trabajadores de instituciones de educación superior como docentes y no docentes, en estas evidenciaron que las personas que presentaron estrés en el último año son más propensas a generar problemas de salud tanto fisiológicos como psicológicos además que las demandas intralaborales afectan significativamente la vida extralaboral de una colaborador.



Discusión

De acuerdo a la revisión teórica que se realizó se puede determinar que tanto para los autores utilizados en el proceso investigativo y para las ejecutoras de dicho proceso es fundamental que el psicólogo organizacional se enfoque en la prevención de enfermedades o afectaciones fisiológicas y psicológicas producidas en el entorno laboral y la promoción de beneficios y motivaciones hacia el trabajador, resaltando la importancia del psicólogo más allá del reclutamiento y cobrando importancia su función en el ámbito laboral teniendo en cuenta lo que dispone la Ley 1090 del 2006 sobre el quehacer profesional de este.

También se comprueba que el clima organizacional se percibe de forma negativa por los colaboradores de una organización cuando esta no vela por su satisfacción y no provee beneficios más allá de los monetarios, queda claro que el papel del psicólogo debe estar en función del beneficio del empleado antes del empleador.

Por consiguiente implementar las pausas activas en una organización es una de las tareas que debe llevar a cabo un psicólogo con el apoyo de otras dependencias, aunque estas no son pieza fundamental en la prevención de enfermedades producidas por el trabajo, de acuerdo con lo anterior durante la revisión de evidenciaron diferentes investigaciones que apuntan a las consecuencias de la falta de programas de prevención de enfermedades laborales en las instituciones de educación superior.



Conclusiones

De acuerdo a la investigación se puede concluir lo siguiente:

La función de psicólogo organizacional está sujeta al estudio de factores dentro de una organización principalmente en generar y mantener la motivación de los colaboradores para dar cumplimiento a las metas de la misma, sin dejar a un lado los comportamientos de los jefes.

Que cada institución de educación superior o empresa debe manejar la psicología organizacional para la mejora de las percepciones de los colaboradores tanto a nivel cultural como el clima a través de estrategias en las que tengan beneficios la empresa y los trabajadores de esta.

Que la psicología organizacional surge a nivel administrativo, pero al pasar el tiempo se implementa en el ejército como una necesidad, esto permite identificar que este enfoque no ha tenido gran desarrollo ya que no se han realizado investigaciones que permita dar una nueva visión en este enfoque.

El clima laboral influye en los diversos factores en los que están inmersos los colaboradores, por el cual es de vital importancia que los psicólogos organizacionales realicen su trabajo de acuerdo a la Ley 1090 del 2006 para que los colaboradores se sientan valorados dentro de esta.

Al haber analizado las investigaciones que se han realizado en Colombia demuestra que la cultura social afecta directamente el clima organizacional de una empresa, por lo cual es complicado diferenciar la cultura adquirida a nivel social y la adquirida en la organización.



Finalmente, que cada organización debe manejar diferentes teorías motivacionales en las cuales se tenga en cuenta el pensamiento, necesidad y de más de los colaboradores, que en muchas ocasiones no son monetarios, ya que permite la mejor de vida personal y laboral de ellos.



Recomendaciones

De acuerdo a la revisión teórica que se realizó se da las siguientes recomendaciones:

Siendo esta una rama antigua pero descuidada, se recomienda a los psicólogos organizacionales investigar e indagar sobre las dimensiones que se involucran en el bienestar de los colaboradores con el fin de mejorar el trabajo, rendimiento y áreas personales, apoyándose de diferentes documentos para generar productos innovadores.

La empresa u organización debe tener en cuenta las motivaciones de sus colaboradores de manera grupal e individual para evitar cualquier tipo de conflicto entre los mismos, estas motivaciones deben permitir que se afiancen relaciones entre compañeros y que sean diferentes a las labores que ellos cumplen en la organización.

Por último, se recomienda de manera importante que las organizaciones de educación superior ofrezcan las pausas activas como estrategia de motivación y de igual forma prevenir enfermedades laborales, ya que las personas que trabajan en estas organizaciones tienen más desgaste cognitivo y más carga laboral.

Referencias

- Arévalo, G & Guerrero, G. (2010). *Condiciones de trabajo, estrés y salud auto reportadas de los trabajadores docentes y no docentes de una institución privada de educación superior*. Revista de la facultad de psicología, Universidad los libertadores, 5(1), p. 76-97.
Recuperado de
<http://publicaciones.libertadores.edu.co/index.php/TesisPsicologica/article/view/223/217>
- Arnold, J. & Randall, R. (2012). *Psicología del trabajo, comportamiento humano en el ámbito laboral*. México. Pearson educación.
- Chiang, M., Martin, M & Núñez, A. (2010) *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Universidad pontificia Comillas, Madrid: R.B servicios editoriales S.I.
- Castro, E., Múnera, J. E., Sanmartín, M., Valencia, N.A., Valencia, N.D & González, E.V. (2011). *Efectos de un programa de pausas activas sobre la percepción de desórdenes músculo-esqueléticos en trabajadores de la Universidad de Antioquia*. Revista educación física y deporte, 30, (1), p. 389-399, recuperado de
http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/6317/1/CastroAriasEsteban_efectos_de_un_programa_de_pausas_activas_sobre_la_percepcion.pdf
- Correa, E. (2013). *Psicología organizacional y del trabajo: aproximación histórica, conceptual y principales tendencias*. Universidad icesi, Santiago de Cali. Pag.33-39
Recuperado de:
https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/71574/1/psicologia_organizacional_trabajo.pdf

- Fuentes, S. (2012). “*En la satisfacción laboral y su influencia productividad*” (estudi realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de quetzaltenango. 12. Recuperado de:
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- García, D. y Ordóñez, M. (2014). *Motivaciones para la elección de la carrera de docencia universitaria en posgrados de Ciencias Sociales, de la Universidad Nacional de Tres de Febrero de la ciudad de Buenos Aires y de la Universidad Tecnológica Equinoccial de la ciudad de Quito, en la contemporaneidad*. Buenos Aires. 14.-15. Recuperado de
<http://www.saece.org.ar/docs/congreso5/trab032.pdf>
- Gómez, A. (enero-junio, 2016). Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 131-153. Recuperado de
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5454161.pdf>
- Gómez, C. (2015). *Diseño, construcción y validación de un instrumento que evalúa clima organizacional en empresas colombianas, desde la teoría de respuesta al ítem*. *Acta Colombiana De Psicología*, 0(11), 97-113. Recuperado de
http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:http://editorial.ucatolica.edu.co/ojsucatolica/revistas_ucatolica/index.php/acta-colombiana-psicologia/article/view/482
- Hernández, V y Rojas, M (2011). *Propuesta de creación de un instrumento de medición de clima organizacional para una industria farmacéutica*. Colombia. Cali. Universidad ICES. 18-19. Recuperado de:
https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/66959/1/propuesta_creacion_instrumento.pdf



Leal, C. Y Rojas, S. (2012). *Condiciones De Trabajo Saludables. Análisis De Los Estudios*. 32-40. Recuperado de:

<http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4316/52516974-2013.pdf>

Miler, S.(2011). *Tipos de investigacion cientifica*. Revista de actualización clínica, 9(9). La Paz. 622 .Recuperado de http://www.revistasbolivianas.org.bo/scielo.php?pid=S2304-37682011000900011&script=sci_arttext

Orozco, E., López, E., Zuleta, P., López, D., Giraldo, M. Gómez, M., Molina, A., Álvarez, A., Valencia, L., Ramírez Gómez, B & Páez, A. (2013). *Rol del psicólogo en las organizaciones*. Revista Psicoespacios, Vol. 7, N. 11, diciembre 2013, pp. 409-425. Recuperado de <http://revistas.iue.edu.co/index.php/Psicoespacios>

Onofre, L (2014). “*El Clima Organizacional y la Satisfacción como factores influyentes en el Desempeño Laboral.*”. Universidad Central del Ecuador. 18-20. Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3986/1/T-UCE-0007-132.pdf>

Pedraza, E, Amaya, G, & Conde, M. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. Revista de Ciencias Sociales, 16(3), 493-505. Recuperado de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010&lng=es&tlng=es.

Pérez de Maldonado, I. Maldonado, M. y Bustamante, S. (2015). *Clima organizacional y gerencia: inductores del cambio organizacional*. Investigación y Postgrado. Vol. 21, No. 2. 244-245. Recuperado de <http://revistas.upel.edu.ve/index.php/revinpost/article/view/1519/928>



- Restrepo, C. (2015). *Estructuración de las bases para la Implementación y desarrollo del programa de Pausas activas (gimnasia laboral) en los funcionarios de la U.D.C.A.* Revista digital: Actividad Física y Deporte, 1(1), p. 43-57, recuperado de <http://www.udca.edu.co/wp-content/uploads/revista-deportes/revista-digital-actividad-fisica-deporte-vol1-no1.pdf>.
- Toro, F. (2010). *Clima Organizacional. Una aproximación a su dinámica en la empresa latinoamericana.* Medellín, Colombia. Segunda Edición. Cincel. 401, 407 Recuperado de: <http://cincel.com.co/wp-content/uploads/2016/06/Libro-de-Consulta-gratuita-Clima-Organizacional-Una-aprox....pdf>
- UNIMINUTO (2015). *Proyecto curricular de programa-programa de psicología.* Recuperado de <https://www.facebook.com/groups/PSICOSOACHA>.
- Valda, J. (2011). *Características del Clima Laboral.* Recuperado de: <http://www.grandespymes.com.ar/2011/10/29/caracteristicas-del-clima-laboral/>
- Vélez, H. (2011). *Proyecto de estudio de las pausas activas en el clima laboral y su influencia e impacto para la motivación y satisfacción físicas de los empleados de Premex.* Ecuador en la ciudad de Quito. 1-10. Recuperado de: <http://200.24.220.94/bitstream/33000/1808/1/UDLA-EC-TPO-2011-06.pdf>
- Veloza, M. (2014). *La investigación cualitativa en la formación de enfermeros “una experiencia de semilleros de investigación.* Paraninfo Digital Monográficos de Investigación en Salud ISSN: 1988-3439 - AÑO VIII – N. 20. 2-3. Recuperado de: <http://www.index-f.com/para/n20/pdf/373.pdf>

Anexo 1: formato ficha bibliográfica

1. Datos Básicos						
					Fecha de Revisión del Documento:	
Autores:					Contacto:	
TIPO DE TEXTO	Tesis	Artículo	Libro	Revista	Web	Multimedia
Volumen	Página	Ciudad:		Año	Editorial	
Extraído de:					N° referencia	
Referencia formato APA						
2. Documentos tipo: Tesis, Artículo Científico o Revistas						
METODOLOGÍA	Cualitativa	Cuantitativa	Mixta – holística			
DISEÑO Y TIPO	Experimental	Cuasi-experimental	No Experimental		Cualitativo	
Institución / Universidad / Entidad que desarrolla:						
RESULTADOS						
3. Documentos tipo: Libro, Artículo no Científico, Pagina Web y Multimedia						
Características del documento (Determine según su documento las características que lo componen. Ej.: Tipo y Estilo del Libro; Estilo del Artículo no Científico; Tipo de Pagina Web, Tipo de elemento multimedia, etc.)						
Resumen del Documento						
4. Información complementaria del Documento (todo tipo de documento)						
Palabras Clave:						
Concepto central del documento:						
Postura teoría del documento:						
Aportes del documento a su investigación						
Observaciones						

Anexo 2. Fichas Bibliograficas.

1. Datos Básicos						
Condiciones de trabajo, estrés y salud autor reportadas de los trabajadores docentes y no docentes de una institución privada de educación superior					Fecha de Revisión del Documento: 19-04-17	
Autores: Guillermo Arévalo Pachón Juan Guerrero					Contacto:	
TIPO DE TEXTO	Tesis	Artículo	Libro	Revista x	Web	Multimedia
Volumen 5	Pág. 76-97	Ciudad: Bogotá		Año 2010	Editorial Fundación universitaria los libertadores	
Extraído de: http://publicaciones.libertadores.edu.co/index.php/TesisPsicologica/article/view/223/217					N° referencia ISSN 1909-8391	
Arevalo, G & Guerrero, G. (2010). Condiciones de trabajo, estrés y salud auto reportadas de los trabajadores docentes y no docentes de una institución privada de educación superior. Revista de la facultad de psicología, Universidad los libertadores, 5(1), p. 76-97						
2. Documentos tipo: Tesis, Artículo Científico o Revistas						
METODOLOGIA	Cualitativa	Cuantitativa x	Mixta – holística			
DISEÑO Y TIPO	Experimental X	Quasi-experimental	No Experimental	Cualitativo		
Institución / Universidad / Entidad que desarrolla: Fundación universitaria los libertadores, Facultad de psicología.						
RESULTADOS Reafirman las conclusiones de los estudios antes señalados y los hallazgos de estudios similares realizados en otros ambientes laborales sobre la estrecha relación entre las condiciones particulares de trabajo, los estresores y niveles de estrés y las condiciones específicas de salud de los trabajadores de una misma empresa o de un mismo grupo ocupacional.						
3. Documentos tipo: Libro, Artículo no Científico, Pagina Web y Multimedia						
Características del documento (Determine según su documento las características que lo componen. Ej.: Tipo y Estilo del Libro; Estilo del Artículo no Científico; Tipo de Pagina Web, Tipo de elemento multimedia, etc.)						
Resumen del Documento						
4. Información complementaria del Documento (todo tipo de documento)						
Palabras Clave: condiciones de trabajo, condiciones de salud, estrés ocupacional, diferencias de género, conflicto trabajo-familia.						
Concepto central del documento: Estudio sobre las condiciones de trabajo de los empleados de una institución de educación superior colombiana.						
Postura teoría del documento: Psicología organizacional o laboral						
Aportes del documento a su investigación En primera medida fundamento teorico en el tema relacionado a investigaciones de psicólogos con relación al clima organizacional y las pausas activas						
Observaciones						

Fuente: docentes del programa de psicología, 2014

1. Datos Básicos						
Psicología del trabajo, comportamiento humano en el ámbito laboral					Fecha de Revisión del Documento 19-04-17	
Autores: John Arnold, Ray Randall					Contacto:	
TIPO DE TEXTO	Tesis	Artículo	Libro x	Revista	Web	Multimedia
Volumen 5 Edición	Pág. 395-398	Ciudad: México	Año 2012	Editorial Pearson		
Extraído de:				N° referencia ISBN 978-607-32-1478-0		
Arnold, J. & Randall, R. (2012). <i>Psicología del trabajo, comportamiento humano en el ámbito laboral</i> . México. Pearson educación.						
2. Documentos tipo: Tesis, Artículo Científico o Revistas						
METODOLOGÍA	Cualitativa	Cuantitativa	Mixta – holística			
DISEÑO Y TIPO	Experimental	Cuasi-experimental	No Experimental	Cualitativo		
Institución / Universidad / Entidad que desarrolla:						
RESULTADOS						
3. Documentos tipo: Libro, Artículo no Científico, Pagina Web y Multimedia						
Características del documento Este libro explica cada factor relacionado con el clima organizacional y el bienestar de los colaboradores.						
Resumen del Documento, da a conocer sobre los factores del clima organizacional y las consecuencias fisiológicas como psicológicas que se pueden generar que se genera frente a los mismos.						
4. Información complementaria del Documento (todo tipo de documento)						
Palabras Clave: condiciones de trabajo, condiciones de salud, síntomas físicos y conductuales del estrés, del estrés al bienestar, factores estresantes, puesto de trabajo.						
Concepto central del documento: Factores estresantes y consecuencias de los mismos en los colaboradores.						
Postura teoría del documento: Psicología organizacional o laboral						
Aportes del documento a su investigación En primera medida fundamento teórico sobre las consecuencias de un clima laboral insatisfactorio.						
Observaciones						

Fuente: docentes del programa de psicología, 2014.

1. Datos Básicos						
Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral					Fecha de Revisión del Documento 24-03-2017	
Autores: Margarita Chiang Vega, María José Marin, Antonio Núñez Partido					Contacto:	
TIPO DE TEXTO	Tesis	Artículo	Libro x	Revista	Web	Multimedia
Volumen	Pág. 27-31 106-148	Ciudad: Madrid	Año 2010	Editorial Universidad Pontificia Comillas		
Extraído de: Libro relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral				Nº referencia ISBN 978-84-8468-305-6		
Chiang, M., Martin, M & Núñez, A. (2010) Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Universidad pontificia Comillas, Madrid: R.B servicios editoriales S.I.						
2. Documentos tipo: Tesis, Artículo Científico o Revistas						
METODOLOGÍA	Cualitativa	Cuantitativa	Mixta – holística			
DISEÑO Y TIPO	Experimental	Cuasi-experimental	No Experimental	Cualitativo		
Institución / Universidad / Entidad que desarrolla:						
RESULTADOS						
3. Documentos tipo: Libro, Artículo no Científico, Pagina Web y Multimedia						
Características del documento: Libro informativo del clima organizacional y los diferentes componentes de este, resaltando la relación con la satisfacción, una recuperación histórica de los diferentes aportes de varios autores al tema.						
Resumen del Documento: Recopilación de una investigación sobre el clima organizacional, y relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, además de diferentes factores que inciden en este, se evidencia en cuadros que muestran la información, de forma cronología, y con aportaciones de los autores del libro.						
4. Información complementaria del Documento (todo tipo de documento)						
Palabras Clave: clima organizacional, satisfacción, desempeño, interacción social, cultura.						
Concepto central del documento: Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral						
Postura teoría del documento: Psicología organizacional o laboral						
Aportes del documento a su investigación Fundamento teórico, para la construcción de las bases de la investigación.						
Observaciones Libro se obtiene de una visita a la biblioteca Luis Angel Arango						

Fuente: docentes del programa de psicología, 2014.

1. Datos Básicos						
Efectos de un programa de pausas activas sobre la percepción de desórdenes músculo-esqueléticos en trabajadores de la Universidad de Antioquia					Fecha de Revisión del Documento 19-04-17	
Autores: Esteban Castro Arias Julián Eduardo Múnera Mauricio Sanmartín Velásquez Nelson Augusto Valencia Zuluaga Nelson Darío Valencia Gil Enoc Valentin González Palacio					Contacto:	
TIPO DE TEXTO	Tesis	Artículo	Libro	Revista x	Web	Multimedia
Volumen 30-1	Pág. 389-399	Ciudad: Medellín		Año 2011	Editorial Funámbulos	Nº referencia
Extraído de: http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/6317/1/CastroAriasEsteban_2011_efectos_de_un_programa_de_pausas_activas_sobre_la_percepcion.pdf						
Castro, E., Múnera, J. E., Sanmartín, M., Valencia, N.A., Valencia, N.D & González, E.V. (2011). <i>Efectos de un programa de pausas activas sobre la percepción de desórdenes músculo-esqueléticos en trabajadores de la Universidad de Antioquia</i> . Revista educación física y deporte, 30, (1), p. 389-399						
2. Documentos tipo: Tesis, Artículo Científico o Revistas						
METODOLOGÍA	Cualitativa	Cuantitativa x	Mixta – holística			
DISEÑO Y TIPO	Experimental	Quasi-experimental X	No Experimental	Cualitativo		
Institución / Universidad / Entidad que desarrolla: Instituto Universitario de Educación Física de la Universidad de Antioquia						
RESULTADOS relacionando el trabajo realizado con el cuestionario utilizado en la investigación, se evidencio que más de la mitad de la población estudia presento molestias en el cuello, espalda inferior, espalda superior, muñeca y rodilla. Y dando como resultado percepciones negativas de los colaboradores frente a la labor ejercida constantemente.						
3. Documentos tipo: Libro, Artículo no Científico, Pagina Web y Multimedia						
Características del documento						
Resumen del Documento						
4. Información complementaria del Documento (todo tipo de documento)						
Palabras Clave: salud ocupacional, desórdenes músculo-esqueléticos, Pausas Activas						
Concepto central del documento: Estudio sobre los Efectos de un programa de pausas activas sobre la percepción de desórdenes músculo-esqueléticos en trabajadores de una institución de educación superior.						
Postura teoría del documento: Psicología organizacional o laboral						
Aportes del documento a su investigación En primera instancia aportes teóricos sobre pausas activas relacionadas con la percepción de los trabajadores y consecuencias negativas que esta puede generar.						
Observaciones						

Fuente: docentes del programa de psicología, 2014.

1. Datos Básicos						
Psicología organizacional y del trabajo: aproximación Histórica, conceptual y principales tendencias.					Fecha de Revisión del Documento 14-04-2017	
Autores: Estefanía Correa Pérez					Contacto:	
TIPO DE TEXTO	Tesis x	Artículo	Libro	Revista	Web	Multimedia
Volumen	Pág. 33-39	Ciudad: Santiago de Cali	Año 2013	Editorial Universidad ICESI		
Extraído de: https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/71574/1/psicologia_organizational_trabajo.pdf					N° referencia	
Correa, E. (2013). Psicología organizacional y del trabajo: aproximación histórica, conceptual y principales tendencias. Universidad ICESI, Santiago de Cali.						
2. Documentos tipo: Tesis, Artículo Científico o Revistas						
METODOLOGÍA	Cualitativa x	Cuantitativa	Mixta – holística			
DISEÑO Y TIPO	Experimental	Cuasi-experimental	No Experimental x	Cualitativo		
Institución / Universidad / Entidad que desarrolla: Universidad ICESI, Facultad De Derecho Y Ciencias Sociales. Psicología.						
RESULTADOS Se considera que el rol del psicólogo organizacional y del trabajo, es protagónico al interior de las organizaciones y siempre debe desarrollarse conforme a las demandas del mundo actual, permitiéndole tener un lugar importante en la organización, generando bienestar en los empleados, beneficiando a las organizaciones y a su vez incrementando la productividad de la misma.						
3. Documentos tipo: Libro, Artículo no Científico, Pagina Web y Multimedia						
Características del documento:						
Resumen del Documento:						
4. Información complementaria del Documento (todo tipo de documento)						
Palabras Clave: Trabajo, Psicología Organizacional y del Trabajo, Escuelas de Pensamiento, Administrativo, Tendencias Organizacionales, Rol del Psicólogo, Organizacional y del Trabajo.						
Concepto central del documento: Repaso histórico de la psicología organizacional y del trabajo.						
Postura teoría del documento: Psicología organizacional o laboral						
Aportes del documento a su investigación Fundamento teórico, para la construcción de las bases de la investigación.						
Observaciones						

Fuente: docentes del programa de psicología, 2014.

1. Datos Básicos						
"Satisfacción laboral y su influencia en la productividad" (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango)					Fecha de Revisión del Documento 23-04-17	
Autores: Silvia María Fuentes Navarro					Contacto:	
TIPO DE TEXTO	Tesis x	Artículo	Libro	Revista	Web	Multimedia
Volumen	Pág. 12	Ciudad: Quetzaltenango	Año 2012	Editorial		
Extraído de: http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf					N° referencia	
Fuentes, S. (2012). "En la satisfacción laboral y su influencia productividad" (estudio Realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de <u>Quetzaltenango</u> , 12						
2. Documentos tipo: Tesis, Artículo Científico o Revistas						
METODOLOGIA	Cualitativa	Cuantitativa	Mixta - holística	x		
DISEÑO Y TIPO	Experimental	Cuasi-experimental	No Experimental X	Cualitativo		
Institución / Universidad / Entidad que desarrolla: Universidad Rafael Landívar, Facultad de Humanidades						
RESULTADOS esta investigación obtuvo que la satisfacción laboral no tiene relación estrecha con la productiva, va que la encuesta utilizada demuestra que hay satisfacción alta debido a las estrategias que se utilizan de motivación en la organización, como reconocimiento, relaciones personales, y condiciones de trabajo favorables.						
3. Documentos tipo: Libro, Artículo no Científico, Pagina Web y Multimedia						
Características del documento						
Resumen del Documento: el objetivo de esta investigación es establecer la influencia que tiene la satisfacción laboral en la productividad, en la cual se observó que no hay relación entre estos factores debido a las diferentes estrategias que son utilizadas en la organización, los cuales fueron obtenidos a partir de cuestionarios independientes para cada factor.						
4. Información complementaria del Documento (todo tipo de documento)						
Palabras Clave: psicología organizacional, satisfacción laboral y productividad.						
Concepto central del documento: Estudio sobre la relación que tiene la satisfacción laboral con la productividad en una organización específica						
Postura teoría del documento: Psicología industrial/organizacional						
Aportes del documento a su investigación En primera instancia aportes teóricos sobre la relación que hay de manejar estrategias de motivación para que lo colaboradores están satisfechos en su trabajo y con el labor que realizan dentro de la misma						
Observaciones:						

Fuente: docentes del programa de psicología, 2014.

1. Datos Básicos							
Motivaciones para la elección de la carrera de docencia universitaria en posgrados de Ciencias Sociales, de la Universidad Nacional de Tres de Febrero de la ciudad de Buenos Aires y de la Universidad Tecnológica Equinoccial de la ciudad de Quito, en la contemporaneidad.					Fecha de Revisión del Documento 13-03-2017		
Autores: Danilo Rigoberto García Molina Richard Ordóñez Ordóñez					Contacto:		
TIPO DE TEXTO		Tesis x	Artículo	Libro	Revista	Web	Multimedia
Volumen	Pág. 14-15	Ciudad: Ciudad Autónoma de Buenos Aires		Año 2014	Editorial Universidad de Palermo		
Extraído de: http://www.saece.org.ar/docs/congreso5/trab032.pdf					Nº referencia		
García, D. y Ordóñez, M. (2014). Motivaciones para la elección de la carrera de docencia universitaria en posgrados de Ciencias Sociales, de la Universidad Nacional de Tres de Febrero de la ciudad de Buenos Aires y de la Universidad Tecnológica Equinoccial de la ciudad de Quito, en la contemporaneidad. Buenos Aires. 14.-15.							
2. Documentos tipo: Tesis, Artículo Científico o Revistas							
METODOLOGIA	Cualitativa		Cuantitativa x		Mixta – holística		
DISEÑO Y TIPO	Experimental x		Cuasi-experimental		No Experimental Cualitativo		
Institución / Universidad / Entidad que desarrolla: Universidad de Palermo							
RESULTADOS: Las dimensiones motivacionales internas predominaron en la elección de la carrera de docencia universitaria en posgrados de Ciencias Sociales, de la Universidad Nacional de Tres de Febrero de la ciudad de Buenos Aires y de la Universidad Tecnológica Equinoccial de la ciudad de Quito, según este breve estudio contemporáneo.							
3. Documentos tipo: Libro, Artículo no Científico, Pagina Web y Multimedia							
Características del documento:							
Resumen del Documento:							
4. Información complementaria del Documento (todo tipo de documento)							
Palabras Clave: Dimensiones motivacionales, estructuras organizacionales, subsistemas salariales, concepciones respecto al Hombre.							
Concepto central del documento:							
Postura teoría del documento: Motivación laboral, Organizacional.							
Aportes del documento a su investigación Fundamento teórico, para la construcción de las bases de la investigación.							
Observaciones							

Fuente: docentes del programa de psicología, 2014.

1. Datos Básicos						
Sobre la psicología organizacional y del Trabajo en Colombia					Fecha de Revisión del Documento 22-03-2017	
Autores: María Alejandra Gómez Vélez					Contacto:	
TIPO DE TEXTO	Tesis	Artículo	Libro	Revista x	Web	Multimedia
Volumen 7(1)	Pág. 131-153	Ciudad: Medellín. Colombia	Año 2016	Editorial Revista Colombia de ciencias sociales		
Extraído de: https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5454161.pdf				Nº referencia ISSN: 2216-1201		
Gómez, A. (enero-junio, 2016). Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia. Revista Colombiana de Ciencias Sociales						
2. Documentos tipo: Tesis, Artículo Científico o Revistas						
METODOLOGIA	Cualitativa x	Cuantitativa	Mixta – holística			
DISEÑO Y TIPO	Experimental	Cuasi-experimental	No Experimental	Cualitativo x		
Institución / Universidad / Entidad que desarrolla: Universidad Pontificia Bolivariana, Colombia						
RESULTADOS: Se evidencia que en Colombia la formación de postgrado en temas relativos a la psicología organizacional y del trabajo es baja, lo que plantea una urgencia, una mayor necesidad de profundización y desarrollo de capacidades y sensibilidad para una gestión estratégica y más social, orientada a un mayor bienestar humano, con un enfoque que se dirija más allá de la administración de la persona.						
3. Documentos tipo: Libro, Artículo no Científico, Pagina Web y Multimedia						
Características del documento:						
Resumen del Documento:						
4. Información complementaria del Documento (todo tipo de documento)						
Palabras Clave: Administración de personal, comportamiento organizacional, bienestar laboral, organización.						
Concepto central del documento: formación de los psicólogos en el área organizacional						
Postura teoría del documento: psicología Organizacional.						
Aportes del documento a su investigación Fundamento teórico, para la construcción de las bases de la investigación.						
Observaciones						

Fuente: docentes del programa de psicología, 2014.

1. Datos Básicos						
Diseño, construcción y validación de un instrumento que evalúa clima organizacional en empresas colombianas, desde la teoría de respuesta al ítem					Fecha de Revisión del Documento 19-04-17	
Autores: Carlos Alberto Gómez Rada					Contacto: cagorad@hotmail.com	
TIPO DE TEXTO	Tesis	Artículo x	Libro	Revista	Web	Multimedia
Volumen 11	Pág. 97-113	Ciudad: Bogotá		Año 2015	Editorial	
Extraído de: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:http://editorial.ucatolica.edu.co/ojsucatolica/revistas_ucatolica/index.php/acta-colombiana-psicologia/articulo/view/482					Nº referencia	
Arnold, J. & Randall, R. (2012). <i>Psicología del trabajo, comportamiento humano en el ámbito laboral</i> . México. Pearson educación.						
2. Documentos tipo: Tesis, Artículo Científico o Revistas						
METODOLOGÍA	Cualitativa		Cuantitativa		Mixta – holística	
DISEÑO Y TIPO	Experimental		Cuasi-experimental		No Experimental	Cualitativo
Institución / Universidad / Entidad que desarrolla: Acta Colombiana De Psicología						
RESULTADOS Respecto a los ítems que se utilizaron demostró que el clima organizacional es un factor relevante, lo cual a un ítem específico demostró que en esta población la percepción es favorable por encima de la mitad y el otro grupo la tiene desfavorable, debido a los atributos.						
3. Documentos tipo: Libro, Artículo no Científico, Pagina Web y Multimedia						
Características del documento. Se realizó un instrumento por medio de los siguientes temas claridad organizacional, sistema de recompensas e incentivos, toma de decisiones/autonomía, liderazgo, interacción social y apertura organizacional, en una población de 250 sujetos en 8 organizaciones.						
Resumen del Documento La presente investigación tuvo como objetivo general el diseño, construcción y validación de un instrumento para medir clima organizacional en empresas colombianas						
4. Información complementaria del Documento (todo tipo de documento)						
Palabras Clave: clima organizacional, teoría de respuesta al ítem, psicología organizacional, medición y evaluación.						
Concepto central del documento: Estudio sobre las condiciones el clima organizacional a partir de un instrumento que está conformado por 40 ítems.						
Postura teoría del documento: Psicología organizacional.						
Aportes del documento a su investigación Marco teórico sobre el clima organizacional en empresas colombianas y esta como afecta las demás esferas del colaborador.						
Observaciones						

Fuente: docentes del programa de psicología, 2014.

1. Datos Básicos						
Propuesta de creación de un instrumento de medición de clima organizacional para una industria farmacéutica					Fecha de Revisión del Documento 19-04-17	
Autores: Valentina Hernández García, María Fernanda Rojas					Contacto	
TIPO DE TEXTO	Tesis x	Artículo	Libro	Revista	Web	Multi medi a
Volumen	Pág. 18-19	Ciudad: Cali		Año 2011	Editorial	
Extraído de: https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/66959/1/propuesta_creacion_instrumento.pdf					N° referencia	
Hernández, V y Rojas, M (2011). <i>Propuesta de creación de un instrumento de medición de clima organizacional para una industria farmacéutica</i> . Colombia. Cali. Universidad ICESI. 18-19. Recuperado de: https://repositorv.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/66959/1/propuesta_creacion_instrumento.pdf						
2. Documentos tipo: Tesis, Artículo Científico o Revistas						
METODOLOGÍA	Cualitativa x		Cuantitativa	Mixta – holística		
DISEÑO Y TIPO	Experimental		Cuasi-experimental	No Experimental		Cuali tativo x
Institución / Universidad / Entidad que desarrolla: Universidad ICESI						
RESULTADOS Se obtuvieron un instrumento de 42 preguntas dependiendo de las diversas aplicaciones que se realizaron en la población escogida para identificar el clima organizacional de la misma						
3. Documentos tipo: Libro, Artículo no Científico, Pagina Web y Multimedia						
Características del documento						
Resumen del Documento						
4. Información complementaria del Documento (todo tipo de documento)						
Palabras Clave: Recurso Humano – Clima Organizacional – Medición						
Concepto central del documento: Estudio sobre la función del recurso humano en el clima organizacional de una organización						
Postura teoría del documento: Psicología organizacional.						
Aportes del documento a su investigación Marco teórico sobre el rol de recurso humano a nivel del clima organizacional en empresas colombianas y su relación con los colaboradores.						
Observaciones						

Fuente: docentes del programa de psicología, 2014.

1. Datos Básicos						
Condiciones de trabajo saludables. Análisis de los estudios Realizados en Colombia y Europa en el periodo 2002-2012					Fecha de Revisión del Documento 23-04-2017	
Autores: Carolina Leal Mejía Sandra Patricia Rojas Farfán					Contacto:	
TIPO DE TEXTO	Tesis x	Artículo	Libro	Revista	Web	Multimedia
Volumen	Pág. 32-40	Ciudad: Bogotá	Año 2012	Editorial Universidad del Rosario, Facultad de Administración Maestría en Administración en Salud		
Extraído de: http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4316/52516974-2013.pdf				N° referencia		
Leal, C. Y Rojas, S. (2012). Condiciones De Trabajo Saludables. Análisis De Los Estudios. 32-40. Recuperado de: http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4316/52516974-2013.pdf						
2. Documentos tipo: Tesis, Artículo Científico o Revistas						
METODOLOGÍA	Cualitativa x		Cuantitativa	Mixta – holística		
DISEÑO Y TIPO	Experimental		Cuasi-experimental	No Experimental		Cualitativo x
Institución / Universidad / Entidad que desarrolla: Universidad del Rosario, Facultad de Administración Maestría en Administración en Salud						
RESULTADOS: La implementación de ambientes saludables a nivel organizacional es un esfuerzo y compromiso de los empresarios, los trabajadores y la sociedad para mejorar el bienestar de las personas en el trabajo, que más allá de ser un valor agregado, una opción o el simple cumplimiento de la normatividad.						
3. Documentos tipo: Libro, Artículo no Científico, Pagina Web y Multimedia						
Características del documento:						
Resumen del Documento:						
4. Información complementaria del Documento (todo tipo de documento)						
Palabras Clave: Salud Ocupacional. Factores Psicosociales. Ambientes saludables de trabajo.						
Concepto central del documento: Condiciones de trabajo saludables						
Postura teoría del documento: Salud ocupacional						
Aportes del documento a su investigación Fundamento teórico y normativo en Colombia, para la construcción de las bases de la investigación.						
Observaciones						

Fuente: docentes del programa de psicología, 2014.

1. Datos Básicos						
Tipo de Investigación Científica					Fecha de Revisión del Documento 22-04-17	
Autores: Sanca Tinta Miler Daen					Contacto Rev.Med.Act.Clin @gmail.com	
TIPO DE TEXTO	Tesis	Artículo x	Libro	Revista	Web	Multimedia
Volumen 9	Pág. 622	Ciudad:		Año 2011	Editorial Revista de Actualización Clínica	
Extraído de: http://www.revistasbolivianas.org.bo/pdf/raci/v12/v12_all.pdf					Nº referencia ISSN 2304-3768	
Miler, S.(2011). <i>Tipos de investigación científica</i> . Revista de actualización clínica, 9(9). La Paz. 266-263. Recuperado de http://www.revistasbolivianas.org.bo/scielo.php?pid=S2304-37682011000900011&script=sci_arttext						
2. Documentos tipo: Tesis, Artículo Científico o Revistas						
METODOLOGIA	Cualitativa x	Cuantitativa	Mixta – holística			
DISEÑO Y TIPO	Experimental	Cuasi-experimental	No Experimental	Cualitativo x		
Institución / Universidad / Entidad que desarrolla:						
RESULTADOS Dar información correcta sobre los tipos de investigación						
3. Documentos tipo: Libro, Artículo no Científico, Pagina Web y Multimedia						
Características del documento este trabajo los tipos de investigación, dando sus definiciones y ejemplos de utilización.						
Resumen del Documento, informa sobre los temas de investigaciones de acuerdo a los documentos utilizados en la misma y la profundidad que tenga la investigación.						
4. Información complementaria del Documento (todo tipo de documento)						
Palabras Clave: Tipos de investigación, , Investigación Cuantitativa, Investigación Exploratoria, Investigación Explicativa						
Concepto central del documento: Tipos de investigación.						
Postura teoría del documento: Tipos de investigación.						
Aportes del documento a su investigación Sustento teórico sobre el tipo de investigación exploratoria.						
Observaciones						

Fuente: docentes del programa de psicología, 2014.

1. Datos Básicos						
Rol del psicólogo en las organizaciones					Fecha de Revisión del Documento 01-04-17	
Autores: Edith Adriana Orozco Rincón, Evelyn López Ruiz, Paola Zuleta, Daniela López, María Camila Giraldo, María Teresa Gómez, Alejandra Molina, Alejandra Alvarez, Lorena Valencia, Beatriz Ramirez Gómez, Angela Páez					Contacto adrymer5@hotmail.com abeminegra@hotmail.com paozuleta6@hotmail.com danielalm925@hotmail.com mariacamiga@hotmail.com maria_af0920@hotmail.com maleja2512@gmail.com alejaalvarez5@gmail.com lorevalen179@hotmail.com beelrago@hotmail.com angelapaezval@gmail.com	
TIPO DE TEXTO	Tesis	Artículo x	Libro	Revista	Web	Multimedia
Volumen 7, N 11	Pág. 409-425	Ciudad: Antioquia		Año 2013	Editorial Revista Psico espacios.	
Extraído de: file:///C:/Users/aleexjohan/Downloads/Dialnet-RolDelPsicologoEnLasOrganizaciones-4863351.pdf					N° referencia ISSN 2145-2776	
Orozco, E., Lopez, E., Zuleta, P., Lopez, D., Giraldo, M. Gomez, M., Molina, A., Alvarez, A., Valencia, L., Ramirez Gómez, B & Páez, A. (2013). <i>Rol del psicólogo en las organizaciones</i> . Revista Psico espacios, Vol. 7, N. 11, diciembre 2013, pp. 409-425.						
2. Documentos tipo: Tesis, Artículo Científico o Revistas						
METODOLOGIA	Cualitativa x	Cuantitativa	Mixta - holística			
DISEÑO Y TIPO	Experimental	Cuasi-experimental	No Experimental	Cualitativo x		
Institución / Universidad / Entidad que desarrolla: Institución Universitaria de Envigado						
RESULTADOS El rol del psicólogo organizacional es fomentar el estudio de los comportamientos de los colaboradores de la organización y en los demás factores que se encuentran relacionados.						
3. Documentos tipo: Libro, Artículo no Científico, Pagina Web y Multimedia						
Características del documento						
Resumen del Documento						
4. Información complementaria del Documento (todo tipo de documento)						
Palabras Clave: Psicología como profesión, psicología industrial, pruebas psicológicas, pruebas de la personalidad, rol del psicólogo organizacional, organización, conducta.						
Concepto central del documento: Psicología organizacional						
Postura teoría del documento: Rol del psicólogo organizacional						
Aportes del documento a su investigación Sustento teórico sobre la función que tiene el psicólogo organizacional en una organización						
Observaciones						

Fuente: docentes del programa de psicología, 2014.

1. Datos Básicos						
"El Clima Organizacional y la Satisfacción como factores influyentes en el Desempeño Laboral."					Fecha de Revisión del Documento 25-03-2017	
Autores: Liseth Marianela Onofre Pérez					Contacto:	
TIPO DE TEXTO	Tesis x	Artículo	Libro	Revista	Web	Multimedia
Volumen	Pág. 18-20	Ciudad: Quito, Ecuador	Año 2014	Editorial Universidad central del Ecuador		
Extraído de: http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3986/1/T-UCE-0007-132.pdf					Nº referencia	
Onofre, L (2014). "El Clima Organizacional y la Satisfacción como factores influyentes en el Desempeño Laboral.". Universidad Central del Ecuador. 18-20						
2. Documentos tipo: Tesis, Artículo Científico o Revistas						
METODOLOGÍA	Cualitativa		Cuantitativa x	Mixta – holística		
DISEÑO Y TIPO	Experimental x		Cuasi-experimental	No Experimental		Cualitativo
Institución / Universidad / Entidad que desarrolla: Universidad Central Del Ecuador, Facultad De Ciencias Psicológicas, Carrera De Psicología Industrial						
RESULTADOS: Se presenta una propuesta de mejoramiento del Clima organizacional y Satisfacción que considera una serie de acciones preventivas y correctivas que permitirán mejorar el nivel de desempeño y las condiciones del contexto laboral en que los trabajadores de la Subsecretaría de Información de la SENPLADES, ejercen sus actividades diarias.						
3. Documentos tipo: Libro, Artículo no Científico, Pagina Web y Multimedia						
Características del documento:						
Resumen del Documento:						
4. Información complementaria del Documento (todo tipo de documento)						
Palabras Clave: Psicología Industrial, Clima Organizacional Satisfacción Desempeño Laboral						
Concepto central del documento: Clima Organizacional y sus criterios.						
Postura teoría del documento: Psicología Industrial						
Aportes del documento a su investigación Fundamento teórico, para la construcción de las bases de la investigación.						
Observaciones						

Fuente: docentes del programa de psicología, 2014.

1. Datos Básicos						
Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia					Fecha de Revisión del Documento 01-04-17	
Autores: Pedraza Esperanza, Amaya Glenys, Conde Mayrene					Contacto	
TIPO DE TEXTO	Tesis	Artículo	Libro	Revista x	Web	Multimedia
Volumen v.16 n.3	Pág. 493-505	Ciudad: Maracaibo		Año 2010	Editorial Revista de Ciencias Sociales	
Extraído de: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010&lng=es&tlng=es .					Nº referencia ISSN 1315-9518	
Pedraza, E, Amaya, G, & Conde, M. (2010). <i>Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia</i> . Revista de Ciencias Sociales, 16(3), 493-505						
2. Documentos tipo: Tesis, Artículo Científico o Revistas						
METODOLOGÍA	Cualitativa x	Cuantitativa	Mixta – holística			
DISEÑO Y TIPO	Experimental x	Cuasi-experimental	No Experimental		Cualitativo	
Institución / Universidad / Entidad que desarrolla: Universidad del Zulia						
RESULTADOS En esta investigación se evidenció una estrecha relación entre estabilidad y desempeño laboral, en los cuales los colaboradores se evidenciaron insatisfechos y sin motivación debido a la remuneración.						
3. Documentos tipo: Libro, Artículo no Científico, Pagina Web y Multimedia						
Características del documento						
Resumen del Documento						
4. Información complementaria del Documento (todo tipo de documento)						
Palabras Clave: Desempeño laboral, estabilidad laboral, remuneración, personal administrativo, Facultad de Medicina.						
Concepto central del documento: Obtener si existe relación entre estabilidad laboral y desempeño laboral respecto a los motivadores de la organización						
Postura teoría del documento: Psicología organizacional						
Aportes del documento a su investigación Sustento teórico sobre la función que tiene el psicólogo organizacional en una organización y la relación de estabilidad y desempeño laboral con las teorías motivacionales.						
Observaciones						

Fuente: docentes del programa de psicología, 2014.

1. Datos Básicos					
Clima organizacional y gerencia: inductores del cambio organizacional				Fecha de Revisión del Documento 17-04-2017	
Autores: Isabel Pérez de Maldonado, Marisabel Maldonado Pérez, Suleima Bustamante Uzcátegui				Contacto: Investigación y Postgrado	
TIPO DE TEXTO	Tesis	Artículo x	Libro	Revista	Web Multimedia
Volumen 21(2)	Pág. 231- 248	Ciudad: Caracas		Año 2015	Editorial Investigación y Postgrado
Extraído de: http://revistas.upel.edu.ve/index.php/revinpost/article/view/1519/928				Nº referencia	
Pérez de Maldonado, I. Maldonado, M. y Bustamante, S. (2015). Clima organizacional y gerencia: inductores del cambio organizacional. Investigación y Postgrado. Vol. 21, No. 2. 244-245.					
2. Documentos tipo: Tesis, Artículo Científico o Revistas					
METODOLOGIA	Cualitativa x	Cuantitativa	Mixta – holística		
DISEÑO Y TIPO	Experimental	Cuasi-experimental	No Experimental	Cualitativo x	
Institución / Universidad / Entidad que desarrolla: Investigación y Postgrado					
RESULTADOS: Lo importante que debe resultar para la gerencia de cualquier organización, incluir como parte de su plan de gestión, una medición del clima organizacional, que proporcione una apreciación compartida de la atmósfera en la cual se realiza el trabajo, seguido por jornadas de reflexión, con el firme propósito de lograr la mejora de la organización como sistema social.					
3. Documentos tipo: Libro, Artículo no Científico, Pagina Web y Multimedia					
Características del documento:					
Resumen del Documento:					
4. Información complementaria del Documento (todo tipo de documento)					
Palabras Clave: clima organizacional; cambio organizacional, acción gerencial, diagnóstico Organizacional.					
Concepto central del documento: clima organizacional, gerencia organizacional					
Postura teoría del documento: psicología organizacional					
Aportes del documento a su investigación Fundamento teórico, para la construcción de las bases de la investigación.					
Observaciones					

Fuente: docentes del programa de psicología, 2014.

1. Datos Básicos						
Estructuración De Las Bases Para La Implementación Y Desarrollo Del Programa De Pausas Activas (Gimnasia Laboral) En Los Funcionarios De La U.D.C.A..					Fecha de Revisión del Documento 19-04-2017	
Autores: Carlos Andrés Restrepo Pardo					Contacto:	
TIPO DE TEXTO	Tesis	Artículo	Libro	Revista x	Web	Multimedia
Volumen 1(1)	Pág. 43-57	Ciudad:	Año 2014	Editorial U.D.C.A. Revista Actividad Física y Deporte		
Extraído de: http://www.udca.edu.co/wp-content/uploads/revista-deportes/revista-digital-actividad-fisica-deporte-voll-1-nol.pdf					Nº referencia	
Restrepo, C. (2015). Estructuración de las bases para la Implementación y desarrollo del programa de Pausas activas (gimnasia laboral) en los funcionarios de la U.D.C.A. Revista digital: Actividad Física y Deporte, 1(1), p. 43-57						
2. Documentos tipo: Tesis, Artículo Científico o Revistas						
METODOLOGIA	Cualitativa x		Cuantitativa	Mixta – holística		
DISEÑO Y TIPO	Experimental x		Cuasi-experimental	No Experimental		Cualitativo
Institución / Universidad / Entidad que desarrolla: Ciencias del Deporte de la U.D.C.A..						
RESULTADOS: Se debe tener en cuenta, que para la evaluación del programa de Pausas Activas (Gimnasia Laboral), existen unos indicadores y metas propuestos desde un principio de manera tal que deben ser controlados periódicamente con el fin de saber si se están logrando.						
3. Documentos tipo: Libro, Artículo no Científico, Pagina Web y Multimedia						
Características del documento:						
Resumen del Documento:						
4. Información complementaria del Documento (todo tipo de documento)						
Palabras Clave: Seguridad y salud en el trabajo, actividad física, trastorno osteomuscular, Ausentismo laboral, gimnasia laboral, pausas activas.						
Concepto central del documento: Pausas activas						
Postura teoría del documento: Ciencias del deporte						
Aportes del documento a su investigación Fundamento teórico, para la construcción de las bases de la investigación.						
Observaciones						

Fuente: docentes del programa de psicología, 2014.

1. Datos Básicos						
Clima Organizacional UNA APROXIMACION A SU DINAMICA EN LA EMPRESA LATINOAMERICANA					Fecha de Revisión del Documento 13-04-17	
Autores: Fernando Toro Alvarez					Contacto	
TIPO DE TEXTO	Tesis	Artículo	Libro x	Revista	Web	Multimedia
Volumen	Pág. 401, 407	Ciudad: Medellín		Año 2010	Editorial	
Extraído de: http://cincel.com.co/wp-content/uploads/2016/06/Libro-de-Consulta-gratuita-Clima-Organizacional-Una-aprox....pdf					N° referencia	
Toro, F. (2010). <i>Clima Organizacional. Una aproximación a su dinámica en la empresa latinoamericana</i> . Medellín, Colombia. Segunda Edición. Cincel. 401, 407						
2. Documentos tipo: Tesis, Artículo Científico o Revistas						
METODOLOGIA	Cualitativa		Cuantitativa	Mixta – holística		
DISEÑO Y TIPO	Experimental		Cuasi-experimental	No Experimental	Cualitativo	
Institución / Universidad / Entidad que desarrolla: Universidad del Zulia						
RESULTADOS						
3. Documentos tipo: Libro, Artículo no Científico, Pagina Web y Multimedia						
Características del documento Este libro hace una revisión teórica sobre clima organizacional en Latinoamérica en relación con Colombia.						
Resumen del Documento Se evidencia que el clima laboral en una organización de Colombia se ve influenciada por la cultura de la sociedad en cambio en Latinoamérica hay diferencia entre estas dos, de igual forma explica las características de los líderes en Colombia y en Latinoamérica.						
4. Información complementaria del Documento (todo tipo de documento)						
Palabras Clave: Clima organizacional, características de líderes, cultura social, Colombia, Latinoamérica, Cultura organizacional.						
Concepto central del documento: dar a conocer las diferencias y similitudes que hay entre clima organizacional en Latinoamérica y Colombia.						
Postura teoría del documento: Psicología organizacional en Colombia.						
Aportes del documento a su investigación Sustento teórico sobre el clima organizacional en Colombia.						

Fuente: docentes del programa de psicología, 2014.

1. Datos Básicos						
Proyecto de estudio de las pausas activas en el clima laboral y su influencia e impacto para la motivación y satisfacción físicas de los empleados de Premex.					Fecha de Revisión del Documento 23-04-2017	
Autores: Hanille Nairobi Vélez Arboleda					Contacto:	
TIPO DE TEXTO	Tesis x	Artículo	Libro	Revista	Web	Multimedia
Volumen	Pág. 1-10	Ciudad: Quito	Año 2011	Editorial Universidad de las Américas		
Extraído de: http://200.24.220.94/bitstream/33000/1808/1/UDLA-EC-TPO-2011-06.pdf					Nº referencia	
Vélez, H. (2011). Proyecto de estudio de las pausas activas en el clima laboral y su influencia e impacto para la motivación y satisfacción físicas de los empleados de Premex. Ecuador en la ciudad de Quito. 1-10						
2. Documentos tipo: Tesis, Artículo Científico o Revistas						
METODOLOGÍA	Cualitativa x	Cuantitativa	Mixta – holística			
DISEÑO Y TIPO	Experimental X	Cuasi-experimental	No Experimental	Cualitativo		
Institución / Universidad / Entidad que desarrolla: Universidad de las Américas						
RESULTADOS: el resultado de la encuesta aplicada por SUCATEP; entre los empleados de Premex, mostro que las principales dolencias laborales están asociados a problemas osteo-musculares y estrés. Esta medición coincide con los estudios que en materia de enfermedades laborales se ha elaborado años atrás.						
3. Documentos tipo: Libro, Artículo no Científico, Pagina Web y Multimedia						
Características del documento:						
Resumen del Documento:						
4. Información complementaria del Documento (todo tipo de documento)						
Palabras Clave: Seguridad y salud en el trabajo, Satisfacción laboral, gestión humana						
Concepto central del documento: Pausas activas						
Postura teoría del documento: Psicología organizacional						
Aportes del documento a su investigación Fundamento teórico, para la construcción de las bases de la investigación.						
Observaciones						

Fuente: docentes del programa de psicología, 2014.

1. Datos Básicos						
Características del Clima Laboral					Fecha de Revisión del Documento 13-04-17	
Autores: Juan Carlos Valda.					Contacto	
TIPO DE TEXTO	Tesis	Artículo	Libro	Revista	Web x	Multimedia
Volumen	Pág.	Ciudad:	Año 2011		Editorial	
Extraído de: http://www.grandespymes.com.ar/2011/10/29/caracteristicas-del-clima-laboral/					Nº referencia	
Valda, J. (2011). <i>Características del Clima Laboral</i> . Recuperado de: http://www.grandespymes.com.ar/2011/10/29/caracteristicas-del-clima-laboral/						
2. Documentos tipo: Tesis, Artículo Científico o Revistas						
METODOLOGIA	Cualitativa	Cuantitativa	Mixta – holística			
DISEÑO Y TIPO	Experimental	Quasi-experimental	No Experim ental	Cualitativo		
Institución / Universidad / Entidad que desarrolla: Universidad del Zulia						
RESULTADOS						
3. Documentos tipo: Libro, Artículo no Científico, Pagina Web y Multimedia						
Características del documento Características del clima organizacional; estructura, responsabilidad, recompensa, desafíos, relaciones, cooperación, estándar, conflictos e identidad.						
Resumen del Documento esta da explicación y definición de cada una de las características que se deben manejar en clima organizacional.						
4. Información complementaria del Documento (todo tipo de documento)						
Palabras Clave: Clima organizacional, características						
Concepto central del documento: Informar sobre las características que se debe manejar en el clima organizacional para que este sea satisfactorio.						
Postura teoría del documento: Empresarial.						
Aportes del documento a su investigación Sustento teórico sobre las características del clima organizacional.						
Observaciones						

Fuente: docentes del programa de psicología, 2014.

1. Datos Básicos						
La investigación cualitativa en la formación de enfermeros "una experiencia de semilleros de investigación"					Fecha de Revisión del Documento 22-04-17	
Autores: Martha Cecilia Veloz Morales					Contacto mveloza@areandina.edu.co	
TIPO DE TEXTO	Tesis	Artículo	Libro	Revista x	Web	Multimedia
Volumen N. 20	Pág. 1-2	Ciudad: Bogotá	Año 2014		Editorial Parainfo digital	
Extraído de: http://www.index-f.com/para/n20/pdf/373.pdf					N° referencia ISSN: 1988-3439 -	
Veloz, M. (2014). <i>La investigación cualitativa en la formación de enfermeros "una experiencia de semilleros de investigación"</i> . Parainfo Digital Monográficos de Investigación en Salud ISSN: 1988-3439 - AÑO VIII – N. 20. 2-3. Recuperado de: http://www.index-f.com/para/n20/pdf/373.pdf						
2. Documentos tipo: Tesis, Artículo Científico o Revistas						
METODOLOGÍA	Cualitativa x		Cuantitativa	Mixta – holística		
DISEÑO Y TIPO	Experimental		Quasi-experimental	No Experimental		Cualitativo x
Institución / Universidad / Entidad que desarrolla: Index Fundación						
RESULTADOS						
3. Documentos tipo: Libro, Artículo no Científico, Pagina Web y Multimedia						
Características del documento. Dar a conocer la praxis epistemológicas, metodológicas de la investigación						
Resumen del Documento Este informa sobre la metodología que se puede utilizar en una investigación dependiendo del contexto de la misma.						
4. Información complementaria del Documento (todo tipo de documento)						
Palabras Clave: Investigación Documental, metodología y epistemología						
Concepto central del documento: Informa sobre el método documental y sus pasos a seguir.						
Postura teoría del documento: Investigación cualitativa.						
Aportes del documento a su investigación Sustento teórico sobre el método de documentación y sus pasos a seguir.						
Observaciones						

Fuente: docentes del programa de psicología, 2014.