

INVESTIGACIONES EN LA

# PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y DE LAS ORGANIZACIONES

EVOLUCIÓN Y CONFIGURACIÓN



Jorge Luis Villavicencio Cruz

**Jorge Luis Villavicencio Cruz**

**INVESTIGACIONES EN LA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO  
Y DE LAS ORGANIZACIONES  
EVOLUCIÓN Y CONFIGURACIÓN**

**Lima • Perú  
2007**

**Investigaciones en la Psicología del Trabajo y  
de las Organizaciones  
Evolución y Configuración**

**Primera Edición: Septiembre 2007**

Prohibida la reproducción total  
o parcial del texto de este libro sin  
permiso escrito de su propietario.

Hecho el depósito legal en la Biblioteca  
Nacional del Perú N°

Autor:  
Jorge Luis Villavicencio

Ediciones  
Lima - Perú

*Porque de tu esfuerzo y de tu sudor,  
Porque de tu constancia y esperanza,  
Porque de tu paz y de tu guerra,  
Porque del silencio tuyo, también...*

*Porque fuiste, eres y serás, por  
Más gracias que hoy te otorguen,  
Fuiste, eres y serás, por  
Más colores con que ahora te pinten...*

*Porque, forjados del azul marco,  
Caminas hacia la gran batalla,  
De aquel pasado, del pasamuros presente y  
de un fluir que puede ser tuyo; mío...no,  
¡de nosotros!*

*Y porque, cuando llegue el sol  
Y vuelvas a mirarme [mirarte],  
Clavado en tu corazón llevarás, Oh gran puño!  
La semilla de tu fuerza.*



Agradecimientos

A la Ms.C. Cecilia Salgado Lévano por forjar en mí el espíritu, el rigor y la orientación hacia la investigación.

A toda mi familia por su constante e invaluable apoyo, en especial a mi madre Sabina y a mi padre Idelfonso.

A Samuel porque me dio la oportunidad y el apoyo para avanzar.

A mis amigos del Colectivo Semilla por colaborar con su disciplina, sus enseñanzas, sus críticas, su cohesión y moral en la concreción de este trabajo.

También a mis compañeros de trabajo de campo, viajes y rutas, como son los amigos que conocí en Prisma.

A la familia Acevedo Aymar, por su cariño, amor y apoyo incondicional, en especial a mi tío Fidel.

A Silvia Alva por su tolerancia en todo este proceso.

A mi amiga Rossana Jiménez Valencia quien impulso desde sus inicios este proyecto.

A Francisca Sierra por colaborar con este trabajo y darme ánimos para terminarlo.

A todos ustedes, muchas gracias.







*Dedicatoria*

A todos los trabajadores, obreros, empleados,  
directivos y gerentes de nuestro país, que con  
sus esfuerzo, su dedicación y su ímpetu,  
forjaron y están forjando una Patria Nueva, una  
Patria Solidaria, una Patria para Todos.

Y a ti que aún, con el paso del tiempo y la  
distancia me permites seguir aprendiendo y  
conociéndote.

A mis alumnos.



## ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
PRÓLOGO .....	12
INTRODUCCIÓN.....	14
CAPITULO I:	
MARCO DE REFERENCIA.....	15
CAPITULO II:	
METODOLOGÍA.....	25
POBLACIÓN Y MUESTRA .....	25
MUESTRA .....	26
CRITERIOS DE INCLUSIÓN .....	26
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN.....	26
PROCEDIMIENTO .....	26
CAPITULO III:	
RESULTADOS Y ANÁLISIS.....	29
LIMITACIONES .....	39
CAPITULO IV:	
GUÍA DE INVESTIGACIONES	
REPORTES EMPÍRICOS:.....	48
PERSONALIDAD EN LA ORGANIZACIÓN .....	49
SATISFACCIÓN LABORAL .....	68
ACTITUDES .....	84
CLIMA ORGANIZACIONAL .....	97
MOTIVACIÓN.....	110
ACCIDENTES LABORALES.....	117
DESEMPEÑO LABORAL.....	123
SELECCIÓN DE PERSONAL .....	128
RELACIONES HUMANAS .....	131
VALORES INTERPERSONALES .....	134
ESTRÉS LABORAL.....	137
LIDERAZGO.....	139
EMPLEABILIDAD .....	141
OBJETIVOS VITALES.....	143
BURNOUT.....	144
DOGMATISMO.....	145
ESTABILIDAD SALARIAL .....	146
IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL .....	147
MEDIOS FINES.....	148
PODER.....	149
TOMA DE DECISIONES.....	150
Referencias Bibliográficas.....	151

## ÍNDICE DE TABLAS

	Págs.
Tabla 1: Autores por Investigación.....	26
Tabla 2: Investigaciones por Año.....	28
Tabla 3: Áreas Temáticas.....	30
Tabla 4: Procedencia de Instrumentos.....	32
Tabla 5: Instrumentos No Locales.....	33
Tabla 6: Estadígrafos.....	34
Tabla 7: Procedencia por Universidades e Instituciones Diversas.....	36
Tabla 8: Muestras en Lima vs. Resto de país.....	37
Tabla 9: Procedencia por Grado Académico o Licenciatura.....	38

## **PRÓLOGO**

La obra que se presenta es un valioso acercamiento a la realidad de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones en nuestro país, ya que refleja el conjunto de investigaciones científicas que comprenden más de tres décadas, conducidas desde 1970 hasta 2004, las cuales sirven para construir un panorama general sobre esta disciplina.

No cabe duda de que en el presente milenio, la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones se ha constituido en un eje central en la vida de cada país, en un mundo globalizado como el nuestro, en donde el trabajo es el que mueve una nación, determina el grado de avance de un pueblo e incluso, de acuerdo a algunas recientes investigaciones científicas, es un factor predictivo para la felicidad de los ciudadanos.

En este sentido, esta obra se constituye en una excelente herramienta para analizar y diagnosticar nuestra realidad, lo cual podrá permitir debatir y plantear un nuevo enfoque de nuestra Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, más peruana, más latina, más propia de nuestro entorno sociocultural.

Jorge Luis Villavicencio Cruz ha conducido este trabajo con esmero y mucho esfuerzo, soy testigo de sus altas dosis de motivación y dedicación en la confección de esta obra, su mirada analítica y su visión crítica son más que nunca necesarias en este mundo que muchas veces se ahoga por el silencio cómplice de los que no rompen con algunos paradigmas y no se atreven a apostar por un cambio constructivo.

La obra utiliza como herramienta fundamental la técnica documental mediante el uso de una lista de atributos hemerográficos, los cuales nos permiten disponer de una visión global sobre los autores por investigación, las publicaciones por año, las áreas temáticas, la procedencia de instrumentos, las producciones según universidades, entre otros criterios. Además, comprende los resúmenes de 152 investigaciones científicas conducidas en la ciudad de Lima.

Todo lo cual convierte a esta obra, en una lectura obligatoria no sólo para todos los psicólogos comprometidos con el área, sino también para todos los profesionales ligados al mundo apasionante de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, como son los administradores, los relacionistas públicos, los ingenieros industriales y público en general.

*Cecilia Salgado Lévano*

## **INTRODUCCIÓN**

El presente trabajo nace con la intención de aproximarse al conocimiento de las investigaciones desarrolladas por profesionales de la Psicología de Lima Metropolitana que trabajan la especialidad de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, utilizando la metodología bibliointegrativa.

Muchos profesionales prefieren denominar al área como: Psicología Organizacional, Laboral, Industrial. En todo caso, sirva esta presentación para propiciar la discusión sobre el objeto de estudio de la especialidad. Evidentemente, asumimos que debiera considerarse como Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, no como un mero juego o suma de palabras, ni como moda, sino como un concepto integrador, articulador, sistémico y además, que responde a nuestras realidades locales, regionales y nacionales.

Por ello, el trabajo tiene como objetivo general describir las características de las investigaciones ubicadas en los archivos de las Facultades de Psicología e instituciones diversas de Lima Metropolitana. Comprende cuatro partes: la primera aborda el marco teórico, cita a autores que conceptualizan y enmarcan a la disciplina, se toma en cuenta los antecedentes y nos planteamos nuestro problema de investigación.

En la segunda parte se detalla el método asumido, se describe a la población y muestra, se toma en consideración los criterios de inclusión y se detalla lo que nuestro instrumento ha recopilado.

En la tercera parte se realiza un análisis de cada característica del reporte consignado, que pretende básicamente ser reflexiones en torno a lo hallado para más adelante presentar las tablas resumen, que permite visualizar la evolución de dicha característica.

En la cuarta parte se encuentran separados por área temática todos los reportes de investigación empíricos obtenidos de los trabajos pertenecientes a las principales universidades públicas como privadas de Lima Metropolitana, y que sintetizan algunas características como el objetivo general, especificidades de la muestra, instrumentos(s), estadígrafos(s) y los principales resultados.

Finalmente, esperamos contribuir al debate que permita establecer las líneas en las que la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones en el Perú deba desenvolverse, para probablemente no caer en intrusismos, imprecisiones y/o contradicciones, y podamos forjar una Psicología que responda a nuestro contexto y a nuestro tiempo.

El Autor



# **CAPITULO I**

## **MARCO TEÓRICO**

Es necesario conocer las propiedades de las investigaciones nacionales referentes al ámbito del trabajo teniendo en cuenta criterios como funcionalidad, relevancia, propositivismo y/o alcances de las mismas. A su vez, debemos valorar la sistematización de la información producida por y desde los diversos enfoques en donde el investigador considera la relación “trabajador- organización” como objeto de su estudio. También lo es el priorizar áreas temáticas y otros de acuerdo a nuestras demandas sociales, todo ello bajo la perspectiva de evolución y configuración de la disciplina.

Por lo anterior, es necesario señalar el por qué de la Psicología del Trabajo, para lo cual nos basaremos en Filippi (1998), quien expresa que es una ciencia aplicada, de carácter social, que haciendo eje en el hombre en su medio laboral, intenta explicar los complejos procesos psicológicos que se desencadenan de la interdependencia espiralada sujeta a relaciones de invarianza y cambio.

En tanto que Peiró (1996) refiere que el objeto de estudio de la Psicología del Trabajo lo constituyen las conductas y experiencias de las personas desde una perspectiva individual, social y grupal, en contextos relacionados al trabajo. Su objetivo sería el describir, explicar y predecir los fenómenos psicosociales que se dan en dichos

contextos, así como prevenir o solucionar los posibles problemas que se presentan, su objetivo último consiste entonces en mejorar la calidad de vida laboral, la productividad y la eficacia laboral. Por ello, el contexto laboral que “más” se ha estudiado, incluso en nuestro país, es el organizacional; no obstante existen otros contextos relacionados al trabajo que no son organizacionales, que también deberían ser estudiados por la Psicología del Trabajo, como el trabajo por cuenta propia (*dígase en el Perú ambulantes, informales, trabajadores independientes, microempresarios, emprendedores, emprendimientos económicos emergentes, etc.*) o en contextos de no trabajo (mejor dicho de no empleo como la familia, el desempleo, la jubilación, el tiempo libre, el voluntariado, etc.).

Asimismo, las universidades del país ya sean nacionales o privadas propugnan la investigación como parte de su plan curricular, como requisito indispensable para poder titular a sus egresados y como fin supremo de su quehacer societal, y por ese motivo se ha visitado las facultades de psicología de las Universidades de Lima Metropolitana y algunas instituciones particulares con el fin de conocer las investigaciones que sirven de consulta para la comunidad científica.

Por ello para configurar las definiciones de la disciplina, tomamos en cuenta a Alcocer de la Hera, C., Martínez, D., Rodríguez, F. & Domínguez, R. (2004), quienes señalan que las definiciones de la Psicología del Trabajo han variado a lo largo del tiempo, poniendo el acento en aquellos factores que se consideraban nucleares de la disciplina (el individuo frente a lo interpersonal y grupal y lo organizacional) y según el enfoque o la perspectiva psicológica que se adoptara en cada época o por cada autor. También que otra dicotomía básica en su conceptualización se produce entre quienes consideran a la Psicología del Trabajo como una simple aplicación de la Psicología general al ámbito laboral y quienes defienden que se trata de un campo diferenciado, con sus propias particularidades teóricas y metodológicas, si bien relacionado con otras áreas de la Psicología; esta última es la postura adoptada por los investigadores en la actualidad.

Para estos autores la propia denominación de Psicología del Trabajo puede dar a entender, a primera vista, que se ocupa de los

aspectos individuales implicados en el comportamiento laboral. Y, si bien evidentemente se ocupa de personas, al ser el trabajo una actividad social la comprensión del comportamiento de aquellas no puede llevarse a cabo a partir de sus características personales, puesto que en dicho comportamiento van a estar influyendo constantemente factores del contexto en el que se trabaja: las características de las otras personas, las relaciones que se establecen entre ellas, la dinámica del grupo, departamento, unidad o equipo de trabajo, las formas en las que se organiza el trabajo, el mismo tipo de trabajo, actividades o tareas que se realizan, las decisiones que adopte la dirección respecto a horarios, ritmos y cargas de trabajo, salarios, promociones, niveles de productividad, etc., sin olvidar los efectos de otras variables del medio externo a las organizaciones, como son los condicionantes políticos, económicos, culturales, sociales y tecnológicos o las características del marco jurídico – formativo que regula todo lo relacionado con el trabajo y que también sufre frecuentes transformaciones.

En definitiva, para estos autores, toda Psicología es Psicología Social y también, estrictamente hablando, la Psicología del Trabajo es Psicología Social del Trabajo, ya que nada de la conducta y de los procesos mentales implicados en la actividad laboral es independiente de la interacción entre la persona y la multitud de factores sociales que, en general, han ido moldeándola y configurándola a lo largo de toda su vida y, en particular, aquellos que intervienen en cada momento en el contexto laboral concreto en el que se trabaja. Esta Psicología del Trabajo utiliza básicamente tres niveles de análisis: el individual, el interpersonal-grupal y el organizacional-social. Esto significa que los fenómenos que se producen en los contextos laborales se pueden comprender mejor utilizando un nivel de análisis particular, lo que significa usar una especie de lente concreta que permite ver el fenómeno desde una perspectiva determinada.

Siguiendo a Alcover de la Hera et al, ellos plantean que la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones está integrada por tres subdisciplinas: la Psicología del Trabajo, la Psicología del Personal y la Psicología de las Organizaciones. Y específicamente cada una de las tres subdisciplinas se ocuparía del análisis de los siguientes aspectos: a) Psicología del Trabajo: encargada del análisis de la actividad general de las personas en el trabajo, las cuales son contempladas como

trabajadores que individual o colectivamente realizan tareas que se derivan de los procesos laborales que tienen lugar, fundamentalmente, en el seno de las organizaciones. Entre los temas principales de estudio se encuentran: las tareas, las condiciones y los ambientes de trabajo, los marcos temporales en que se realiza, los niveles de esfuerzo, las cargas de trabajo, la fatiga y los errores, el diseño de las tareas y de las herramientas y procedimientos, etc., b) Psicología del Personal: se ocupa del estudio de las relaciones entre las personas y la organización, en concreto de procesos tales como la formación, el desarrollo de carrera, la incorporación, socialización y salida de la organización, etc. Las personas son vistas como individuos que en un momento determinado de su carrera profesional llegan a ser empleados de una organización. Entre los temas principales de estudio se encuentran: procesos y métodos de selección, aptitudes, capacidades, necesidades y satisfacción de necesidades, compromiso, análisis y valoración de puestos, sistemas de compensación, procesos de formación, etc., c) Psicología de las Organizaciones: se interesa por el comportamiento colectivo en relación con los modos en los que las organizaciones se conforman y funcionan como sistemas socio-técnicos. Las personas están implicadas en estos sistemas como miembros. Entre los temas principales de estudio se encuentra: los procesos de comunicación y de toma de decisiones, el poder, el liderazgo, la participación, el conflicto, la cooperación, la cultura, la estructura organizacional, la tecnología, el cambio organizacional, las relaciones entre organizaciones y con el entorno (ecología organizacional), etc.

Concluyen estos autores que una Psicología del Trabajo relevante, es decir, cuyas aportaciones sirvan para cambiar y mejorar en alguna medida las condiciones en las que trabajan las personas, el propio trabajo que realizan, las relaciones e interacciones entre los compañeros y con los directivos y subordinados, y los lugares de trabajo y los contextos organizacionales en donde habitualmente se trabaja, ha de contar necesariamente con una visión integrada del conocimiento, donde lo básico y lo aplicado se combinen y se complementen para poder así alcanzar los objetivos que la propia disciplina exige.

Por su parte, Muchinsky (1994) prefiere denominar a esta disciplina como la Psicología Industrial/Organizacional, basándose en

Guión (1965) quien la define como el estudio científico de la relación entre el hombre y el mundo del trabajo: el estudio del ajuste de la gente a los lugares a los que van, a la gente que se encuentra, y las cosas que hace en el proceso de hacerse un sitio. En tanto que Blue & Taylor (1968) la definen como simplemente la aplicación o extensión de los hechos y principios psicológicos a los problemas que conciernen a los seres humanos que operan dentro del contexto de los negocios y la industria en general, el psicólogo Industrial /Organizacional se ocupa del comportamiento en situaciones de trabajo.

El mismo Muchinsky reflexiona como psicólogo industrial/organizacional y señala que esta disciplina es más que una herramienta, que pueda ser empleada para que los hombres de negocios la utilicen, para que las compañías sean más eficaces y por lo tanto el psicólogo industrial/organizacional tendría una existencia dual.

Asimismo, compartimos el pedido que realizan Alcover et al. (2004), en el sentido que la Psicología del Trabajo debería asumir un papel de mayor protagonismo en cuanto a la iniciación de cambios, a las transformaciones de las realidades laborales, a la búsqueda de condiciones de trabajo que respondan a planteamientos y a valores asumidos plenamente como compromisos previos con un mundo y con una humanidad mejores, y no simplemente responder al llamado cuando se trata de legitimar una realidad ya dada. Como constructora de realidades, la Psicología del Trabajo puede (y debe) incluir en los primeros lugares de la agenda la necesidad de renovar su compromiso con los valores humanos y sociales que justifican en último término su razón de ser. Lo contrario puede acabar conduciéndola a convertirse en una herramienta de la ideología y del poder dominante.

Nosotros también participamos que la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, propicie relaciones laborales en el Perú, más conciliadoras, democráticas, horizontales, menos discriminadoras, considerando que tanto en la capital como en el resto del país la pluriculturalidad cada vez es más evidente y hay que encauzar esta realidad antes que nos pase la factura.

Seguidamente, es necesario definir el método bibliointegrativo; y al respecto Meza & Vargas (1995) plantearon que este método consiste en la aplicación de procedimientos cuantitativos al estudio de publicaciones, tomando cada investigación como unidad de análisis, para, a partir de ello, configurar un perfil de la publicación periódica

en sí, en función de las caracterizaciones de orden temático, metodológico, documental y muestral. A ese efecto se hace un desmontaje de la investigación en los atributos hemerográficos, los cuales son consustanciales al método. Las caracterizaciones son: a) caracterización temática: que evalúa contenido de las investigaciones, perspectivas de aproximación, modo general de abordaje, temas per se, implicancias de uso; b) caracterización metodológica: que evalúa instrumentos de recogida de datos y de medición, tipos de muestreo, niveles de tratamiento estadístico y c) caracterización muestral: evalúa género, grupos de edad, niveles socio – económicos, educativo y ocupacional y condición de salud de las muestras y el origen de los datos.

La importancia de nuestro estudio radica en presentar el recorrido seguido por la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones en el Perú, en función de las investigaciones realizadas por los profesionales de la psicología, para que sirva de orientación, de discusión y de reflexión, sobre lo que se hizo, se está haciendo y se hará; a los profesionales del comportamiento, a los administradores, a los relacionistas industriales, a los ingenieros industriales, al público en general, a los empresarios y emprendedores y se puedan fortalecer líneas ejes pertinentes y dejar otras; mas si tenemos en cuenta el panorama laboral en el país, con sus propias particularidades como el no respeto a las ocho horas, o a los beneficios sociales, o seguros de salud, prohibición de sindicalización o la negociación colectiva, un sueldo mínimo que no cubre la canasta básica familiar, entre otros y, no obstante, propugnadora también de competencia, de actualización permanente, de sistematización real de la información, etc.; además de ser influenciada por la escena laboral mundial, donde los trabajadores peruanos ya no sólo competirán entre ellos, sino con los de otros países, donde los subsidios, la capacitación constante, el uso de tecnologías de última generación, las políticas nacionales de fomento al empleo en general así como las focalizadas a la micro y pequeña empresa y las políticas antimigratorias de otras naciones juegan en contra de los esfuerzos de los países emergentes como el nuestro, tan deseoso de salir del subdesarrollo como a la vez dejar atrás un pasado lastimero, lleno de quejas, de abuso, de falta de oportunidades y de incertidumbres.

A la postre, este recorrido que ha evidenciado ser sinuoso,

solitario, desarticulado, no es sino reflejo de nuestra sociedad, de la profesión (la psicología) y de la especialidad de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Ahora compete a las instancias profesionales, gremiales e instituciones en general dar prioridad en la práctica a la investigación y que esta responda a demandas sociales y específicas, en función del diagnóstico realizado.

También se justifica en la medida de ser una aproximación a la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, pues citando a Meza (1995) este estudio pretende ser uno de los espejos que sirva para delinear uno lo suficientemente grande y nítido en el cual los peruanos y sobre todo los que tenemos que ver con la interacción “trabajadores-organización” nos reflejemos.

Además, se hace un recuento de las investigaciones en Psicología del Trabajo desde 1970 al 2004, donde se da a conocer las características de las investigaciones revisadas, por ejemplo: en qué año se sustentaron más investigaciones, cuál es la universidad con mayor número de investigaciones sustentadas, cuál es el tema mayormente abordado y otras variables que se mencionarán en el desarrollo de esta investigación. Huelga decir que son 34 años de fecunda, no obstante de *dispersa* producción científica y era necesario conocer cuál es la evolución y configuración de tales investigaciones.

Finalmente, aportaría en el diseño de políticas estratégicas con áreas temáticas específicas, realistas y/o funcionales, además de abrir y consolidar redes de comunicación entre los investigadores y actualizar la base de datos con la que actualmente se cuenta.

Es en este escenario que nos planteamos nuestro problema de investigación:

***¿Cómo se configuran en tesis la producción investigativa de las Facultades de Psicología e instituciones diversas de Lima Metropolitana en el área de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones?***

Cuyo *Objetivo General* es:

Describir las características de la producción investigativa de las tesis ubicadas en los archivos de las Facultades de Psicología e instituciones diversas de Lima Metropolitana en el área de la

## Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.

Donde los *Objetivos Específicos* son:

- a) Contribuir al censo de la producción de tesis de las Facultades de Psicología e instituciones diversas de Lima Metropolitana en el área de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.
- b) Describir cualitativa y cuantitativamente la producción científica de las tesis de las Facultades de Psicología e instituciones diversas de Lima Metropolitana en el área de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.
- c) Aportar con una Guía de Reportes de Investigación de tesis de las Facultades de Psicología e instituciones diversas de Lima Metropolitana en el área de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.

### **Antecedentes Nacionales:**

Es necesario reconocer los trabajos pioneros de Lazo & Zanoló (1991) con “Investigaciones Psicológicas en el Perú”; Vargas (1992) con “Tesis de Bachillerato y Licenciatura 1974-1991” y Meza & Vargas (1995) con “Aplicación del Método Bibliointegrativo a los artículos publicados en la Revista de Psicología-PUC en el período 1983-1992” en el que encuentran que la mayor parte de los artículos recae en el área psicosocial (30 %), seguida del área clínica y de la salud (25 %), en un siguiente nivel se sitúa el área educacional (19 %) *y es virtualmente inexistente la Psicología Laboral y Organizacional (1 %)*; Alvarado (1998) con el “Estudio Bibliointegrativo de la Literatura Científica de Tesis de la Facultad de Psicología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega”. Finalmente Meza (2005) con su “Estudio Bibliointegrativo de la Revista de Investigación en Psicología del Instituto de Investigaciones Psicológicas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 1988-2004”, halló que, sólo un 10 % de los artículos por su caracterización temática abordaban a la Psicología Industrial y Organizacional.

### **Antecedentes Internacionales:**

Alvarado (1998) señala que Méndez & Colotla (1983) realizaron un análisis bibliométrico y de la influencia en la psicología, de los trabajos de Ferster en la literatura contemporánea de la psicología, y



para ello utilizaron el análisis bibliométrico.

## **CAPITULO II**

### **MÉTODO**

#### **MÉTODO**

El tipo de investigación es fundamentalmente descriptiva e historiográfica (es decir, un estudio crítico sobre las fuentes que han tratado esta materia).

#### **POBLACION Y MUESTRA**

La población objetivo fueron las tesis tanto para obtener el grado de bachiller, maestro y doctor; así como las tesis para titularse (licenciatura) de las Facultades de Psicología, así como las investigaciones independientes de diversas instituciones de Lima Metropolitana desde 1970 al 2004. Es preciso indicar que sólo se han considerado trabajos empíricos más no teóricos con el fin de uniformizar la muestra. Cabe precisar que se inicia desde 1970, porque es en este año que se logra ubicar la investigación empírica más antigua del área y que haya sido realizada por un psicólogo, como lo fue la de Gonzales, A. (1970) quien estudió el cambio de actitudes: dogmatismo y optimismo en empleados públicos, y cuyo objetivo general fue identificar si el desempeño de roles sería más eficaz que la

discusión de artículos para disminuir el grado de dogmatismo en la personalidad de los grupos testados.

### **MUESTRA**

Se emplearon 152 investigaciones (\*).

### **CRITERIOS DE INCLUSIÓN**

Los criterios de inclusión para considerar a las investigaciones en el presente estudio fueron:

- a. Describir la conducta individual, grupal y social en contextos relacionados al trabajo organizacional o no organizacional,
- b. Tener como muestra a trabajadores pertenecientes a contextos organizacionales o no organizacionales (llámese ambulantes, informales, trabajadores por cuenta propia, desempleados, jubilados o voluntarios, entre otros).

### **INSTRUMENTO DE RECOLECCION**

La recopilación de la información se realizó por técnica documental mediante el uso de una lista breve de Atributos Hemerográficos. El instrumento consignó las siguientes características: autor, año, título, objetivo(s) general(es), características de la muestra, instrumento(s), estadístico(s) y principales resultados.

### **PROCEDIMIENTO**

Se realizó revisando todas las tesis de las Facultades de Psicología e instituciones diversas de Lima Metropolitana en el área de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, siendo el total final de 152 ejemplares.

(\*) Este número puede aumentar si se tiene en cuenta que en algunas instituciones el ingreso fue y sigue siendo restringido, puede que se hayan extraviado y/o pudo deberse a que algunas entidades no las hayan publicado, o en su defecto, al momento de la revisión de dichos reportes no estaban ingresados al sistema.





## **CAPITULO III**

### **RESULTADOS & ANÁLISIS**

De acuerdo al estudio bibliointegrativo de los 152 reportes sustentados y/o publicados entre los años 1970 - 2004 pertenecientes a las Facultades de Psicología e instituciones diversas de Lima Metropolitana, se halló que:

Efectivamente, siguiendo a Meza & Vargas (1995), el método bibliointegrativo es útil para levantar información de base que permite visualizar el estado actual de las cosas, y, por ende, sugerir políticas de desarrollo de áreas temáticas que respondan a las demandas sociales, en una especialidad como la Psicología del Trabajo y las Organizaciones en el Perú.

#### **AUTORES POR INVESTIGACION**

En cuanto a esta característica creemos que se incrementaría el número de publicaciones en el área de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones si es que las universidades permitiesen el desarrollo, ejecución y sustentación de las investigaciones por más de un investigador, además de la ventaja comparativa de reducir los costos que esta medida implicaría. Probablemente para algunas

instituciones el hecho que un estudiante realice investigación es importante, y que la sustente mucho más, no obstante que en ocasiones y de manera prioritaria son los ingresos que se “deben recaudar” por los trámites de los cursos de actualización o de titulación, que se hacen de manera colectiva e instantánea; por ello que algunas instituciones expiden títulos sin la idónea “suficiencia profesional” del egresado, que luego se evidencia por las falencias en su quehacer profesional, generando el desmerecimiento y la descalificación social no sólo a nivel personal sino también de la profesión.

Entonces, y de acuerdo con la tabla 1, los trabajos fueron mayormente desarrollados por un solo investigador que representó al 91.4 %, seguido por la colaboración entre 2 autores con el 5.9 %. Sirva este dato para reflexionar el porqué no en todas las instituciones universitarias se propugna la ejecución de investigaciones empíricas, tanto de manera individual como de manera grupal, probablemente esto también se deba a que en la malla curricular universitaria las asignaturas de metodología de la investigación, investigación descriptiva, taller de investigación o seminario de tesis, sean observadas con distancia, incomprensión, desconocimiento y/o sólo se atine a realizar proyectos de investigación (que a lo más llegan a presupuesto y cronograma), donde algunos profesores no se comprometen y obviamente cada día es más evidente comprobar el nivel básico de los estudiantes de universidades privadas y públicas en el país. También sería importante que las instituciones flexibilicen el acceso de los investigadores a las documentaciones respectivas, en aras de socializar toda la información contenida en dichos reportes y favorecer la competencia de la comunidad científica local.

**TABLA 1: AUTORES POR INVESTIGACION**

AUTOR	F	%
1	139	91.4
2	9	5.9
3	4	2.6
Total Investigaciones	152	100

Leyenda:

F: Frecuencia

%. Porcentaje

## **INVESTIGACIONES POR AÑO**

Con respecto a esta característica se evidencia que el año de mayor producción investigativa en el área de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones fue 1993. Este resultado probablemente fue influenciado por la percepción de estabilidad política, económica, ética, social, cultural y ambiental que atravesaba el país luego de la detención de las cúpulas de grupos subversivos como los de Sendero Luminoso. Un año antes, los servicios de inteligencia policiales dieron ubicación de dichos dirigentes y permitió en el caso de los investigadores locales acceder pues a las muestras, es decir, se permitió el ingreso a los contextos laborales para conocer su dinámica y asumimos que, de la parte empresarial – dirigenal también querían explorar que había pasado con la “psicología” de su trabajadores, entendiéndose esta como el modo de pensar, sentir y actuar.

Además, existía una disciplina fiscal que hacía que la economía en general diera muestras de estabilidad. La población recuperó cierto nivel de opinión y la información académica comenzó a circular con tímida fluidez permitiendo bajo esas condiciones el acercamiento nuevamente a los contextos laborales tanto públicos como privados ya que de las 14 investigaciones que salen a luz en 1993, (10) son desarrolladas en universidades privadas y las restantes (4) en universidades estatales, corroborándose la idea que las universidades públicas estaban más desprestigiadas. Si queremos correlacionar, en el sentido que a menor estabilidad política, económica y social en nuestro país también fue menor el número de investigaciones, como lo evidencian los años 2000 y 2001 donde sólo se concretaron 4 y 1 investigaciones respectivamente.

Como se tiene información, estos años fueron los últimos del régimen fujimontesinista, que atento significativamente contra los derechos laborales de los trabajadores públicos como privados del país. Ante lo cual creemos que los entes públicos como privados (llámese empresas, universidades, gobiernos locales-regionales, etc.), deben apostar por la estabilidad general del país que evidentemente



contribuirá en la generación de conocimiento que tanto necesita el país para superar el subdesarrollo en el que nos encontramos y podamos ser un país de oportunidades para nuestros propios ciudadanos y logremos los niveles de bienestar que como sociedad nos lo merecemos. Por ello, y de acuerdo con la tabla 2, el año de mayor ejecución de investigaciones fue 1993 con un 9.2 %, seguido por el año 1984 con un 6.5 %. También se evidencia año por año, el número de investigaciones.

**TABLA 2: INVESTIGACIONES POR AÑO**

	<b>AÑO</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
1	1993	14	9.2
2	1984	10	6.5
3	1982	9	5.9
4	1991	9	5.9
5	1985	8	5.2
6	1987	8	5.2
7	1990	8	5.2
8	2003	8	5.2
9	1980	6	3.9
10	2002	6	3.9
11	1977	5	3.3
12	1978	5	3.3
13	1983	5	3.3
14	1988	5	3.3
15	1989	5	3.3
16	1992	4	2.6
17	1944	4	2.6
18	1996	4	2.6
19	2000	4	2.6
20	1976	3	2.0
21	1981	3	2.0
22	1995	3	2.0
23	1997	3	2.0
24	1998	3	2.0
25	1979	2	1.3
26	1986	2	1.3
27	2004	2	1.3
28	1999	1	0.7
29	1970	1	0.7
30	2001	1	0.7
31	5/A	1	0.7
<b>Total Investigaciones</b>		<b>152</b>	<b>100</b>

Leyenda:

F: Frecuencia

%: Porcentaje

## ÁREAS TEMÁTICAS

Para esta característica, el tema mayormente abordado por los investigadores locales es el tema de la personalidad (22.3 %) y sus variantes como adaptación, ajuste, neuroticismo, autoconcepto, autoconciencia, resentimiento y agresividad dentro de contextos organizacionales. Se debe esta situación probablemente a la evolución y redefinición del objeto de estudio de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, y que debe ser sometida a revisión, pues muchos investigadores asumían que en el contexto laboral también debían hacer psicología de índole diagnóstica y clínica; como llegó a decir Filippi (1998), que obedeció en algunos casos al conflicto de rol de los colegas.

El otro tema que sigue al de personalidad fue el de satisfacción laboral (15.7 %). Lo cual nos lleva a decir por ejemplo que, todavía no hemos desarrollado áreas temáticas en relación a las MYPES (Micro y pequeñas empresas), teniendo en cuenta que la característica más distintiva e importante de ellas es su capacidad de generar empleo (contrata en promedio al 75 % de los trabajadores peruanos) y asumimos que es hora de responder a nuestra realidad social, porque se ha evidenciado que esta Psicología del Trabajo y de las Organizaciones ha estado de espaldas a nuestra sociedad.

Estos resultados nos lleva a sugerir la reorientación que tienen que hacer las universidades peruanas, tanto en el plano administrativo, tecnológico, estructural y curricular, así como en la articulación que deberían tener las competencias personales (dígase perfil del egresado) con una realidad específica y concreta; es decir no se ha estado formando para la vida (o su vida) y menos para el progreso de la nación. Evidencia también que no se ha estado preparando en la especialización de psicólogos en esta área, con las consecuencias que ya hemos observado, como el conflicto de rol en algunos, o las deficiencias teóricas, conceptuales e ideológicas de otros y el intrusismo de terceros. Pues en la actualidad, la universidad, debe formar psicólogos especialistas en la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones con un perfil democrático, conciliador y armonioso, que logre conjugar los intereses y objetivos de las organizaciones con las expectativas y necesidades de los trabajadores que laboran al interior de las mismas, para juntos favorecer el desarrollo del país.

Por ello, tal y como se aprecia en la tabla 3, el tema mas abordado fue el de la personalidad en contextos laborales con un 22.3 %, seguido por el de satisfacción laboral con 15.7 % y continúa el tema de Actitudes hacia la estructura, organización, supervisión y colaboradores en general con un 15.1 %.

**TABLA 3: ÁREAS TEMÁTICAS**

ÁREAS TEMÁTICAS		F	%
1	Personalidad	34	22.3
2	Satisfacción Laboral	24	15.7
3	Actitudes	23	15.1
4	Desempeño Laboral	21	13.8
5	Clima Organizacional	19	12.5
6	Motivación de Logro	10	6.5
7	Selección de Personal	8	5.2
8	Accidentes Laborales	8	5.2
9	Valores Interpersonales	5	3.2
10	Ausentismo Laboral	4	2.6
11	Estrés Laboral	4	2.6
12	Relaciones Humanas	4	2.6
13	Poder	3	1.9
14	Liderazgo (Estilos)	3	1.9
15	Identificación Institucional	3	1.9
16	Empleo/Empleabilidad	2	1.3
17	Rendimiento Intelectual	2	1.3
18	Dogmático	2	1.3
19	Objetivos Vitales	2	1.3
20	Estabilidad Salarial/Salario	2	1.3
21	Afiliación	1	0.6
22	Reinserción Laboral	1	0.6
23	Burnout	1	0.6
24	Rotación Laboral	1	0.6
25	Outplacement	1	0.6
26	Medios Fines	1	0.6
27	Gestión Empresarial	1	0.6
28	Locus de Control	1	0.6
29	Necesidades	1	0.6
30	Soporte Social	1	0.6
31	Tema de Decisiones	1	0.6
32	Expectativas de Capacitación	1	0.6
33	Conducta Tipo A	1	0.6
34	Promoción y Ascensos	1	0.6
35	Estilos de Supervisión	1	0.6
36	Productividad	1	0.6

ÁREAS TEMÁTICAS		F	%
37	Jubilación	1	0.6
38	Sindicalismo	1	0.6
Total			
Investigaciones		152	

**Leyenda:**

F: Frecuencia

%: Porcentaje

**PROCEDENCIA DE INSTRUMENTOS**

Con respecto a esta característica señalamos que es vigorosa la confección (47.3 %) de instrumentos de recopilación de información por parte de investigadores locales que pretenden medir aspectos laborales en muestras nacionales, no obstante que la revisión permite decir que hubo superposiciones, repeticiones, inadecuado uso de los escasos recursos existentes, así como dispersiones al abordar un tema, como también dichos instrumentos evidenciaron carecer de las propiedades psicométricas básicas como la validez y confiabilidad. Por ello, y tal como se aprecia en la tabla 4, se evidencia que la confección no local de instrumentos representó un 55.9 %, seguido por la confección local ya sea en formato de cuestionarios, encuestas, escalas, fichas, formularios, flujo gramas, guías, listas y/o pruebas, entre otros con un significativo 47.3 %.

Este último dato permite afirmar que los investigadores locales saben y pueden confeccionar instrumentos acordes a nuestra realidad, no obstante que sería significativo el aporte del Colegio en la medida que se convierta en el ente aglutinador, sistematizador de dichas pruebas, para evitar como lo señalamos líneas arriba, el doble esfuerzo. Así también se incentivaría que los instrumentos extranjeros deban pasar por la validez de contenido, las adaptaciones o las baremaciones respectivas y previas, para su utilización en nuestro país, dando paso a una disciplina más reflexiva, ya que contrastaría lo que en otras latitudes se trabaja con lo que realmente necesitamos explorar.

**TABLA 4: PROCEDENCIA DE INSTRUMENTOS**

PROCEDENCIA	F	%
Confección no local*	85	55.9
Confección local*	72	47.3
Sin instrumento	1	0.6
Total Investigaciones	152	

\* Adaptados o no adaptados al país.

**Leyenda:**

F: Frecuencia

%; Porcentaje

**INSTRUMENTOS NO LOCALES**

En cuanto a esta característica, guarda relación el hecho que el tema más abordado sea el de la personalidad y sus variantes en contextos laborales, por lo tanto se establece una relación positiva en el sentido que el instrumento más tenido en cuenta para intervenir en las muestras sea el Inventario de Personalidad de Eysenck para adultos, seguido por la Escala de Valores Interpersonales de Gordon. Por ello, y tal como se evidencia en la tabla 5, el EPI de Eysenck cuenta con 8.5 %, mientras que el SIV de Gordon tiene un 4 %. Ambos instrumentos, es cierto, no recogen a plenitud aspectos laborales, no obstante que reflejan la manera como se interpretó y enfocó los temas ya señalados anteriormente. Seguro también que estos instrumentos no locales han sido trabajados por más de un investigador en tiempo y espacio diferentes, contribuyendo a la desarticulación, a la sobreposición y al desconocimiento de los esfuerzos realizados por otros. He ahí la necesaria vinculación que debiera existir entre los centros de investigación de la universidades públicas y privadas y por lo tanto se cree un Banco de Datos Integrado que permita el funcional acceso a información concerniente a la producción investigativa y en especial de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.

**TABLA 5: INSTRUMENTOS NO LOCALES**

	<b>INSTRUMENTOS</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
1	EPI – Inventario de Personalidad de Eysenck	13	8.5
2	SIV de Gordon – Escala de Valores Interpersonales	6	4
3	Escala Autoanclaje Cantril	4	2.6
4	Escala Cyclops – López Mena	4	2.6
5	WES – Trikett y Moos – Escala de Clima Social Organizacional	4	2.6
6	Escala de Satisfacción Laboral por Sepúlveda	4	2.6
7	Escala de Matrices Progresivas de Raven	4	2.6
8	Escala de Ansiedad Manifiesta de Taylor	4	2.6
9	MMPI – Inventario Multifacético de la Personalidad de Minnesota	4	2.6
10	Escala de Dogmatismo de Rockeach	3	2
11	Test de Apercepción Temática Murray	3	2
12	Prueba Imaginaria – Mc Clelland	3	2
13	Escala Autoconcepto de Tenesse	3	2
14	Inventario de Ansiedad – Rasgo de Spielberg	3	2
15	Cuestionario Personalidad – Catell	3	2
16	Clima Organizacional – Orellana	3	2
17	Escala de Autovaloración – Zung	3	2
18	Sumatoria de Otros Instrumentos No locales	70	46
	Total Investigaciones	152	

Leyenda:

F: Frecuencia

%. Porcentaje

## **ESTADÍGRAFOS**

Como parte del análisis descriptivo e inferencial de las 152 investigaciones, da soporte para señalar que con respecto a esta característica se ha venido empleando estadígrafos válidos como la media aritmética y desviación estándar y otros; probablemente se deba este hecho a que los colegas sólo dominen dichos estadísticos, les represento ahorro tanto en tiempo como en costos; no obstante que si queremos conocer a profundidad las especificidades y/o particularidades de las muestras trabajadas sería pertinente emplear estadígrafos más complejos que permitan una mejor y mayor



aproximación al tema en cuestión. Podríamos postular también que este desconocimiento de los estadígrafos podría ser por la distancia establecida por el propio alumno(a) para con los cursos de Estadística Descriptiva e Inferencial, considerándolas a las mismas como “difíciles” o que no “guardan relación” con la carrera, además de la “metodología” no funcional practicada por el docente en el aula. Por ello, y de acuerdo con la tabla 6, se evidencia que los estadígrafos mayormente empleados fueron la media aritmética y la desviación estándar con un 38.8 % seguido por la distribución de frecuencias y el índice porcentual con un 22.4 %.

**TABLA 6: ESTADÍGRAFOS**

ESTADÍGRAFOS	F	%
1 Media Aritmética	59	38.8
2 Desviación Estándar	59	38.8
3 Índice Porcentual	34	22.4
4 Distribución de Frecuencias	34	22.4
5 Chi Cuadrado	33	21.7
6 “T” de Student	32	21.1
7 Correlación Producto Momento de Pearson	22	14.5
8 Sin estadístico	17	11.2
9 Correlación Rango Spearman	7	4.6
10 Prueba de Sheffé	4	2.6
11 Coeficiente alfa de Crombach	4	2.6
12 Prueba T de Fisher	4	2.6
13 Diferencia de medias	3	2
14 Prueba 2	3	2
15 Coeficiente Tau de Kendall	3	2
16 Varianza	2	2
17 Prueba Kolmogorov – Smirnov	2	2
18 Prueba de Tilton	2	2
19 Prueba F	1	1
20 Diferencia entre %s	1	1
21 Prueba de Rango de Duncan	1	1
22 Correlación de Yates	1	1
23 U de Mann Whitney	1	1
24 Análisis de Regresión Múltiples	1	1

Total Investigaciones	152	
-----------------------	-----	--

Leyenda:

F: Frecuencia

%. Porcentaje

## **PROCEDENCIA POR UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DIVERSAS**

En cuanto a esta característica, diremos que de todas las universidades visitadas en Lima Metropolitana tanto públicas como privadas y que fueron fuente para nuestra búsqueda, la Universidad de San Martín de Porres, es la institución que encabeza la lista de universidades donde más se han sustentado trabajos de investigación, tanto para los grados de bachiller, maestría y doctorado; como para obtener la licenciatura. Seguida por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Nos causa satisfacción que estas dos universidades, provenientes precisamente del ámbito de lo privado y de lo público, sean las que lideren e impulsen la producción investigativa, y así como se sugirió líneas arriba crear un banco de datos, o un organismo articulador, estas y todas la universidades en cuestión deberían formar una red o concretar una alianza estratégica para el intercambio de información de las mismas, que posibilite que el Perú de un salto cualitativo y sea en el mediano plazo un centro investigativo de primer nivel en el plano latinoamericano (además de considerar nuestra estratégica posición continental) articulado evidentemente, con las políticas que establezca un Centro de Planeamiento Estratégico Nacional (CEPLAN) serio, responsable, democrático y orientado a salvaguardar los intereses peruanos, con las demandas locales, regionales y nacionales; además de las específicas políticas sectoriales.

Decimos también que son los sectores emergentes (señalamos esto en función de la características sociodemográficas y socioeconómicas) del país y en específico los egresados y académicos provenientes de estas dos universidades, los que han propugnado la investigación. Es más, las mejores universidades latinoamericanas como las mundiales, son lo que son, debido a la calidad y cantidad de producción del conocimiento. Evidentemente, más tiempo nos va a demandar el definir la dirección de los mismos; no obstante si apuntamos a que dichos conocimientos respondan de manera efectiva

y real a las demandas nacionales, regionales y locales, ipso facto debieran implementarse o en su defecto fortalecerán la discusión. Por ello, y de acuerdo con la tabla 7 observamos que la Universidad San Martín de Porres presenta un 25.6 %, seguido de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos con 23 %.

**TABLA 7: PROCEDENCIA POR UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DIVERSAS**

UNIVERSIDADES	F	%
1 Universidad de San Martín de Porres	39	25.6
2 Universidad Nacional Mayor de San Marcos	35	23
3 Universidad Ricardo Palma	26	17.1
4 Universidad Inca Garcilaso de la Vega	19	12.5
5 Universidad Nacional Federico Villarreal	18	11.8
6 Universidad Femenina del Sagrado Corazón	9	5.9
7 Pontificia Universidad Católica del Perú	2	1.3
8 Instituciones Diversas	4	2.6
Total Investigaciones	152	100

Leyenda:

F: Frecuencia

?: Porcentaje

### **MUESTRAS EN LIMA METROPOLITANA VS. INTERIOR**

Respecto a esta característica, señalamos que es evidente el grado de centralismo que existe en el país, que ha servido para profundizar las diferencias entre ciudades y entre compatriotas, y ese mismo grado también se aprecia en la Psicología y obviamente en la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Pues de las 152 investigaciones realizadas por investigadores de Lima Metropolitana un porcentaje mínimo realizó el levantamiento de información en ciudades diferentes a Lima capital. Este hecho es significativo en la medida de sus repercusiones, como por ejemplo el que dichas investigaciones (sobre todo sus resultados) no se engarzaron con las demandas regionales y locales (antiguamente departamentales y

provinciales) en donde fueron recogidas.

También se contribuye al centralismo académico, ya que así como se propugna una descentralización física (territorios), una descentralización económica, política y administrativa, igual de importante es la descentralización de ideas, de pensamientos, de voluntades, de enfoques, etc. Este panorama se convierte en reto para la disciplina, para impulsar y consolidar la descentralización profesional, en aras de un asentamiento social disciplinario lo más incluyente posible, buscando además el posicionamiento profesional. Por ello, y de acuerdo con la tabla 8, se aprecia que el mayor número de trabajos se desarrolló en Lima Metropolitana con un 92.1 %, seguido por solamente la toma de muestras en el interior del país con un 7.9 %

**TABLA 8: MUESTRAS EN LIMA METROPOLITANA vs. INTERIOR**

UBICACIÓN DE MUESTRAS	F	%
Lima Metropolitana	140	92.1
Resto del país	12	7.9
Total Investigaciones	152	100

Leyenda:

F: Frecuencia

%; Porcentaje

### **PROCEDENCIA POR GRADO ACADÉMICO O LICENCIATURA**

En cuanto a esta característica, ayuda, aporta, propugna, consolida a que se realice investigación el hecho que como parte de las políticas de las universidades, los egresados puedan titularse a través de la sustentación de un trabajo de investigación. Y eso es lo que ha ocurrido, en estos 34 años, porque si observamos la tabla 9, lo que motiva más a los profesionales a ejecutar la investigación es el hecho mismo de titularse, pero la realidad es que no basta. Pues hablando en sentido amplio, no basta porque las cifras así lo evidencian y porque tanto para el grado de maestría y doctorado donde se asume que ya dichos profesionales tienen experiencia laboral, ya han hecho

bosquejos de investigación, ya cuentan posiblemente con alguna especialidad, no culminan la tesis que les otorgue el grado de maestro y doctor. Las causas pueden ser muchas, entre ellas que, se titularon con cursos de actualización por ende no profundizaron en el método científico, no cuentan con recursos ni tiempo para dedicarlo a la investigación (de ahí la importancia de un sistema crediticio tanto de la banca privada como de INABEC más acorde, con alcanzables intereses o en su defecto que se cancele dicha deuda con el conocimiento producido y sea utilizado por las empresas públicas como privadas), otros no conocen a niveles básicos el método científico, probablemente en pregrado no lograron concretar un proyecto de investigación y el tiempo por un puesto laboral los apremia, también perciben que no hay incentivos a la investigación aplicada, etc. Por ello, y de acuerdo con la tabla 9, se aprecia que las sustentaciones por licenciatura son las más frecuentes con un 68.4 %, seguido por las de bachiller con un 13.1 %.

**TABLA 9: PROCEDENCIA POR GRADO ACADÉMICO O LICENCIATURA**

	GRADO ACADÉMICO	F	%
1	Bachiller	20	13.1
2	Licenciatura	104	68.4
3	Maestría	8	5.2
4	Doctorado	1	1
5	Instituciones diversas	19	12.5
	TOTAL	152	100

Leyenda:

F: Frecuencia

#: Porcentaje

Pediríamos finalmente a los colegas mayores, compartir con esta nueva generación y con las siguientes sus aportes, sus reflexiones y experiencia, ya que si bien el estudio arroja un descomunal grado de desarticulación, eso se supliría con la actitud de comunicar toda esa experticia que poseen, y que bien valdría la ocasión formar grupos de trabajo que sean la expresión de lo que en la Psicología peruana actual

y en específico en la Psicología del Trabajo y las Organizaciones está ocurriendo, para poder colaborar de manera eficaz en los contextos laborales que a todos los colegas nos toque desempeñarnos, lo contrario evidenciaría incapacidad organizativa interna, y quehacer profesional contradictorio, ya que si como Gremio no logramos articularnos, y luego estamos enseñando a “formar” o querer “fortalecer” los equipos de trabajo, tendría razón la población en cuestionar nuestro actuar, consolidándose socialmente la idea de ser una profesión “poco o casi nada aplicativa”.

Cabe agregar que desconocemos la existencia de una Red de Psicólogos del Trabajo y de las Organizaciones (celos, intereses privados, desconocimiento, falta de tiempo, etc.), que recoja las expectativas de sus miembros y respondan específicamente a las demandas psicosociales y sociolaborales, ya sean locales, regionales y nacionales, en función a áreas temáticas identificados como productos de un diagnóstico y encauzarlo través de un Plan Estratégico. El Colegio de Psicólogos debe responder a este llamado y una sugerencia sería (si es que no la han planteado ya) que todas las pruebas o instrumentos utilizados mayormente tanto nacionales como extranjeros sean validados, es mas este trabajo corrobora que la producción de instrumentos locales, fue de 47 %, no obstante que no se ha compartido y en eso tienen que apoyar las Universidades que no participan a la comunidad científica de sus archivos, asumiendo que los alumnos de otras instituciones puedan dañar o perjudicar los mismos.

Deseamos que otros colegas se sumen a este tipo de investigaciones, ya sea en esta misma especialidad como en otras como en la Psicología Clínica, Educativa, Comunitaria, Deportiva, entre otras; para configurar y precisar el desarrollo y evolución de la Psicología peruana y construir o reconstruir si fuera el caso una ciencia más nuestra, más peruana y más latinoamericana.

Debemos recordar también que este trabajo nació con la firme intención de aproximarse al conocimiento de las investigaciones desarrolladas por profesionales de la Psicología de Lima Metropolitana que trabajan la especialidad de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, y por lo tanto no tiene un carácter definitivo, conclusivo o absoluto. Muy por el contrario ha querido brindar

elementos que permitan profundizar y reflexionar la disciplina, que ha evidenciado que sí ha producido, a pesar de las carencias, limitaciones y dificultades en general, no obstante que puede hacer más y también lo puede hacer mejor.

Finalmente, la disciplina requiere comprender que su desarrollo, consolidación, posicionamiento académico, social y laboral, y fortalecimiento derivarán no solo de sus ideas, propuestas, programas, talleres, cursos, seminarios o Post Grados, sino fundamentalmente de sus formas de acción y organización, las que deben manifestarse convocantes a todos los sectores, enfoques y/o tendencias.

### **LIMITACIONES**

Las principales limitaciones estuvieron dadas por la inaccesibilidad a los centros documentarios de ciertas instituciones, además, algunas universidades no publican los resúmenes, en algunas casos comprobamos pérdidas o negligencias administrativas y ha ocurrido que cuando se visitó alguna biblioteca, ciertos reportes no se encontraban todavía en los listados, ficheros respectivos o base de datos; es por ello que aparecen después de nuestro levantamiento de información y puede ser uno de los motivos por el cual el presente trabajo no los recopile. Cabe agregar que se realizó el corte a fines del 2004.





## **CAPITULO IV**

### **GUÍA DE INVESTIGACIONES**

#### **REPORTES EMPÍRICOS:**

Seguidamente presentamos los reportes empíricos, desarrollados por los investigadores de acuerdo a las áreas temáticas planteadas.

---

## **PERSONALIDAD EN LA ORGANIZACIÓN**

En función de los reportes revisados se creyó pertinente consignar resúmenes que incluyen conceptos como adaptación, ajuste, neuroticismo, autoconcepto, autoconciencia, resentimiento y agresividad dentro de contextos organizacionales.

**Ismiño, M. (1977). *Estudio Comparativo de rasgos de Personalidad entre trabajadores de Planta y Oficina en una Empresa Privada de Lima. Tesis de bachiller no publicada, Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú.***

Realizó un estudio comparativo de rasgos de personalidad entre trabajadores de planta y oficina en una empresa privada de Lima. Su objetivo general fue determinar si existe algún rasgo predominante en los trabajadores tanto de planta como de oficina y así evidenciar posibles diferencias. La muestra estuvo conformada por 226 trabajadores, de los cuales 128 pertenecían a planta y 98, a oficina; dicha muestra representaba el 100% de la población general con edades que oscilaban entre los 20 a 60 años, a quienes se les aplicó el Inventario de Personalidad de Eysenck - forma B. Entre los estadísticos utilizados figuran: la media aritmética, la desviación estándar y la prueba "Z". Entre los resultados que se halló en función a la comparación entre ambos grupos, se observó que el grupo de oficina se muestra más estable emocionalmente que el grupo de planta.

**Arana, W. (1983). *Análisis de la relación que existe entre neuroticismo y el comportamiento laboral. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.***

Desarrollo un análisis de la relación que existe entre neuroticismo y el comportamiento laboral. Su objetivo general fue precisar si los diferentes niveles del neuroticismo conllevan diferencias significativas en el comportamiento laboral de los empleados con cargo de Auxiliar de Contadores (cobradores de peajes). La muestra la conformaron 157 auxiliares de contadores desde los 18 años de edad a más; desde secundaria completa hasta superior completa; entre solteros, casados y convivientes; de 6 meses a más de 10 años de tiempo de servicio de

la Dirección General del Sistema Nacional de Peajes (SNP), a quienes se les aplicó el Inventario de Personalidad de Eysenck, forma B y un Formulario de Evaluación del Comportamiento Laboral elaborado por el autor. Los estadísticos empleados fueron la media aritmética, la desviación estándar y la diferencia de medias. Los resultados demostraron que los diferentes niveles de neuroticismo no conllevan diferencias significativas en el comportamiento laboral de los trabajadores, lo que significa que los empleados que tienen menor grado de neuroticismo no presentan mejor comportamiento laboral que aquellos que tienen alto grado de neuroticismo. Asimismo, los resultados comprobaron que la mayor experiencia en el trabajo, la edad del empleado (46 - 55 años) y el grado de instrucción (secundaria completa) son factores que influyen para que el trabajador desarrolle un sobresaliente comportamiento laboral.

**Prutsky, J. (1983). *Comparación del nivel de neuroticismo en jefes, empleados y obreros nuevos y antiguos de una empresa. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú.***

Llevó a cabo una comparación del nivel de neuroticismo en jefes, empleados y obreros nuevos y antiguos de una empresa. El objetivo general fue determinar si la variable neuroticismo se incrementa, disminuye o se mantiene constante en las personas en situación de trabajo. La muestra la conformaron 164 personas de una empresa dedicada a las ventas. Se dividió la muestra en dos grupos: uno experimental con 77 personas de ambos sexos; de 23 a 42 años de edad; entre jefes, empleados y obreros, y con dos años a más de tiempo de servicio, y el otro grupo control con 87 personas de ambos sexos, de 18 a 33 años de edad, sin experiencia laboral en la empresa; ambos grupo de niveles económicos alto, medio y bajo. A todos ellos se les aplicó el Inventario de Personalidad de Eysenck y una Encuesta de Datos Generales. Los estadísticos empleados fueron la media aritmética, la desviación estándar y el chi cuadrado. Los resultados señalaron que no existía una diferencia significativa en el nivel de neuroticismo entre el grupo de varones y mujeres que entraban a trabajar en la empresa, de aquellas que ya tenían tiempo de servicios en ella y tanto el grupo experimental como el grupo control ejercieron influencia sobre las respuestas para determinar el nivel promedio de

neuroticismo que es relativamente bajo comparados con la media poblacional.

**Alvites, H. (1984). *Niveles de ansiedad en un grupo de trabajadores de la Caja de Ahorros de Lima*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.**

Estudió los niveles de ansiedad en un grupo de trabajadores de la Caja de Ahorros de Lima. Su objetivo general fue determinar cuáles son los niveles de ansiedad que se presentan en los trabajadores de la Caja de Ahorros de Lima y de qué manera influye en su estado emocional. La muestra la conformaron 100 trabajadores de ambos sexos, entre 20 y 31 años de edad, desde nivel secundario hasta nivel superior y con dos a once años de tiempo de servicio, a quienes se les aplicó una Escala de Ansiedad Manifiesta de Taylor. Los estadísticos empleados fueron el chi cuadrado y la media aritmética. Entre los resultados se encontró que no existen diferencias significativas en los niveles de ansiedad entre los trabajadores que atienden al público con dinero y los trabajadores que atienden al público sin dinero.

**Díaz, C. (1984). *Dimensiones de personalidad en choferes de transporte de Lima Metropolitana*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.**

Investigó las Dimensiones de Personalidad en Choferes de Transporte de Lima Metropolitana, su objetivo fue conocer la dimensión de la personalidad en choferes – cobradores del servicio público de transporte urbano de Lima. Empleó como instrumento el Inventario de Personalidad de Eysenck forma B y la muestra la conformaron 165 choferes – cobradores varones, de 24 a 55 años de edad, de nivel primaria y secundaria. El estadístico empleado fue la ji cuadrada. Concluye el autor que en la muestra de cobradores sólo existe asociación entre el diagnóstico de la personalidad a través de la prueba de Eysenck y la variabilidad en algunos grupos de tipo sanguíneo y de tipo flemático.

**Camacho, E. (1987). *Ansiedad en relación a opiniones y sentimientos en trabajadores de Ventanilla Banco Hipotecario*. Tesis de bachiller no publicada, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.**

Estudió la ansiedad en relación a opiniones y sentimientos en trabajadores de Ventanilla - Banco Hipotecario. El objetivo general fue evaluar la relación existente entre el nivel alto de ansiedad y opiniones negativas. La muestra la conformaron 30 trabajadores de ambos sexos del Banco Hipotecario de Ventanilla. A ellos se les aplicó la Escala de Ansiedad Manifiesta de Taylor, Escala especial del MMPI estandarizada por Vilar (1977) y la Escala de Sentimientos y Opiniones de Arias Galicia. La prueba estadística empleada fue el producto momento de Pearson. Se halló que existe una relación altamente positiva que indica que a mayor nivel de ansiedad, la probabilidad de relaciones intergrupo negativas aumenta.

**Gaviño, J. (1987). *Relación entre ansiedad y tiempo de servicio en los choferes de la Empresa Nacional de Transporte Urbano - Enatru Perú S.A.* Tesis de bachiller no publicada, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.**

Investigó la relación entre ansiedad y tiempo de servicio en los choferes de la Empresa Nacional de Transporte Urbano (Enatru Perú S.A.). El objetivo general fue evaluar la relación entre ansiedad y tiempo de servicio del chofer - cobrador en la empresa Enatru Perú S.A. en la red vial de Lima Metropolitana. La muestra la conformaron 194 personas de 30 a 45 años, con primaria completa, de 1 año a 18 años de tiempo de servicio como chofer. A dichos choferes se les aplicó la Escala de Autovaloración de la Ansiedad Manifiesta de Taylor. Para el análisis de datos sólo se trabajó con la prueba correlacional de Pearson. Se encontró dependencia de variables, verificándose estadísticamente que cuando aumenta una de ellas la otra también aumenta. Se señaló, además, que de continuarse esta tendencia de dependencia positiva las probabilidades de accidentes por fallas humanas serían mayores.

**López, L. (1987). *Estudio Comparativo de los Rasgos de Personalidad, Satisfacción Laboral y Valores Interpersonales en Trabajadores Empleados y Obreros de una Empresa de Servicio Público de Lima Metropolitana*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Lima, Perú.**

Realizó un estudio comparativo de los rasgos de personalidad, satisfacción laboral y valores interpersonales en trabajadores, empleados y obreros de una empresa de servicios públicos de Lima Metropolitana. Los objetivos generales fueron: identificar y precisar como se presentan los principales rasgos de personalidad, satisfacción laboral y los valores interpersonales en los empleados y obreros de la organización de Servicios de Agua Potable y Alcantarillado de Lima (SEDAPAL), conocer en qué medida se diferencian los obreros y empleados en cuanto a los rasgos de personalidad, satisfacción laboral y valores interpersonales de los trabajadores en nuestro medio. El muestreo fue aleatorio y quedó conformado por 240 trabajadores a quienes se les dividió en dos grupos: grupo "A" con 120 trabajadores (operarios, operadores de pozo y choferes), y el grupo "B" con 120 trabajadores (profesionales y no profesionales), cuyas edades oscilaron entre los 20 y 25 años. Los instrumentos utilizados fueron el Inventario de Eysenck - forma B, una Escala de Satisfacción Laboral y un Cuestionario de Valores Interpersonales. Los estadígrafos utilizados fueron la desviación estándar, la media aritmética, la "T" de Student, la razón crítica y la verificación de hipótesis. Entre los resultados se encontraron que la variable neuroticismo que poseen los grupos de profesionales y obreros no difiere significativamente de los índices establecidos. Con relación a la satisfacción laboral, los empleados poseen una elevada satisfacción laboral en referencia al grupo de obreros. Además, se logra verificar la diversidad de valores que los trabajadores poseen.

**Rolandi, L. (1988). *Dimensiones de la personalidad y su relación con el desempeño laboral en un grupo de empleados de una entidad financiera de Lima Metropolitana*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.**

Estudió las dimensiones de la personalidad y su relación con el desempeño laboral en un grupo de empleados de una entidad financiera de Lima Metropolitana. El objetivo general fue determinar si existe relación significativa entre las dimensiones de personalidad considerados en el Cuestionario de Eysenck y determinados aspectos del desempeño laboral. La muestra estuvo conformada por 83 trabajadores de ambos sexos, de 18 a 24 años, con secundaria completa, de nivel socio económico medio, que trabajan como recibidores pagadores de una empresa financiera de Lima Metropolitana. Los instrumentos empleados fueron el Cuestionario de Personalidad de Eysenck y una Cartilla de Evaluación del Desempeño confeccionado por el autor. Las pruebas estadísticas empleadas fueron la media aritmética y la desviación estándar. Entre los hallazgos, tenemos que los recibidores pagadores evidenciaron un bajo puntaje promedio de las dimensiones neurotismo, un muy bajo puntaje en deseabilidad social, un ligeramente alto puntaje en introversión y en psicotismo. Además, los recibidores pagadores presentan altos puntajes en las siguientes áreas del desempeño laboral: disciplina, trato con el jefe, trato con el colega, trato con el cliente. Los puntajes más bajos se dieron en productividad y criterio.

**García, T. (1990). *La actividad laboral y su influencia en el autoconcepto de los jubilados: estudio exploratorio*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.**

Efectuó un estudio exploratorio sobre la actividad laboral y su influencia en el auto concepto de los jubilados. El objetivo general fue determinar si existen diferencias significativas entre la realización y la no realización de actividad laboral y su influencia en el auto concepto general de los jubilados. La muestra estuvo conformada sólo por varones de 60 a 65 años, con estudios secundarios completos, que trabajan eventualmente y que no trabajan, con un mínimo de tres años de jubilación, de nivel socioeconómico medio. A ellos se les

administró la Escala de Auto concepto de Tenesse de Fitts. Los estadísticos empleados fueron la media aritmética, la desviación estándar, la “t” de Student, el percentil y la razón crítica. Como resultado, se halló que los jubilados que trabajan frente a los que no trabajan no difieren significativamente en el nivel promedio del auto concepto general.

**Soverón, S. (1990). *Conducta tipo A en un grupo de auxiliares de educación de la USE N° 11. Tesis de bachiller no publicada, Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Lima, Perú.***

Realizó una investigación sobre la conducta tipo A en un grupo de auxiliares de educación de la Unidad de Servicios Educativos N° 11. Su objetivo general fue determinar la frecuencia de la conducta tipo A en una muestra de auxiliares de Educación en relación al sexo. La muestra estuvo conformada por 40 auxiliares de ambos sexos, entre 25 y 35 años, pertenecientes al nivel secundario, a quienes se les aplicó la Escala de tipo B de Eysenck & Fulker. Los estadísticos empleados fueron la media aritmética y la desviación estándar. Entre los resultados se halló que la variable sexo señala que existen diferencias significativas en la aparición de conductas tipo A en la actividad laboral del sector Educación; por lo tanto, se indica que si existen diferencias significativas de frecuencia de conducta tipo A en este grupo de auxiliares de Educación de la Unidad de Servicios Educativos N° 11.

**Acuña, N. (1991). *Variaciones de ajuste y dimensiones de la personalidad en trabajadores con contrato a plazo fijo. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.***

Estudió las Variaciones de ajuste y dimensiones de la personalidad en trabajadores con contrato a plazo fijo. Como objetivo tuvo determinar la relación entre las dimensiones de personalidad y niveles de ajuste en trabajadores que laboran bajo la modalidad de plazo fijo. La muestra estuvo conformada por 100 trabajadores de sexo masculino con edad promedio de 30 años, secundaria completa y nivel socioeconómico bajo. Los instrumento empleados fueron los Inventarios de Personalidad de Eysenck forma B y de Ajuste de Bell.



Concluye que existe relación entre la dimensión neuroticismo y las áreas de ajuste en hogar y emocional; además, la dimensión introversión – extroversión se relaciona negativamente con el área social.

**Araoz, L. (1991). *Las dimensiones de personalidad en función al desempeño laboral en una muestra de representantes de ventas. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.***

Investigó las dimensiones de personalidad en función al desempeño laboral en una muestra de representantes de ventas. Su objetivo general fue determinar si el desempeño laboral (alto y bajo) está en función de las dimensiones de la personalidad. La muestra estuvo conformada por 80 representantes de ventas de una empresa comercial, todos ellos varones, de 22 a más años de edad, de educación secundaria y estudios superiores, a quienes se les aplicó una Escala de Desempeño Laboral tipo gráfica y un Inventario de Personalidad de Eysenck Forma B. Los estadísticos empleados fueron la media aritmética, la desviación estándar y la “t” de Student. Se encontró que los representantes de ventas con mayor desempeño laboral son personas que presentan conductas de tendencia a la estabilidad manifestadas con características de personalidad tranquilas, equilibradas, extrovertidas, con alto índice de sociabilidad, calificándose entre sanguíneos y flemáticos. Y también en el grupo de bajo desempeño laboral se halló empleados con tendencia a la inestabilidad, con baja tolerancia a la presión laboral, con rasgos de introversión, calificándose como coléricos y melancólicos.

**Reyes, E. (1991). *Estudio descriptivo comparativo de la intensidad de la depresión y la autoconciencia en un sector de trabajadores del Instituto Peruano de Seguridad Social (IPSS). Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.***

Realizó un estudio descriptivo comparativo de la intensidad de la depresión y la autoconciencia en un sector de trabajadores del Instituto Peruano de Seguridad Social (IPSS). Como objetivo tuvo el determinar la presencia de la depresión y de la autoconciencia en

distintos grupos en relación al sexo y categoría ocupacional. La muestra estuvo conformada por 120 trabajadores del Instituto Peruano de Seguridad Social (IPSS), a quienes se les administró la Escala de Autovaloración de Zung y la Escala de Tennessee. Concluye que no existen diferencias significativas entre trabajadores técnicos – profesionales del referido Instituto en relación a la depresión y autoconciencia, y no existen diferencias entre ambos sexos. (En el reporte original no consignan estadígrafos).

**Ascencios, G. (1992). *Un estudio sobre la ansiedad entre secretarias eventuales y secretarias titulares. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Lima, Perú.***

Desarrolló un trabajo sobre la ansiedad entre secretarias eventuales y secretarias titulares; su objetivo general fue determinar si existen diferencias significativas en los promedios de ansiedad en secretarias eventuales en relación con las secretarias titulares. La muestra fue conformada por 80 secretarias mujeres (40 para cada grupo), de entre 20 y 40 años, solteras y de nivel socio económico medio, a quienes se les aplicó la Escala de Autovaloración de Zung. Los estadísticos utilizados fueron la media aritmética y la desviación estándar. Halló que las secretarias eventuales presentan un nivel de ansiedad marcada; el 30 % de secretarias titulares presentan un nivel moderado de ansiedad. El nivel socio económico no influyó en ninguno de los 2 grupos.

**Jara, W. (1992). *Estudio exploratorio de ansiedad en personal técnico en desactivación de explosivos y de otra especialidad. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Lima, Perú.***

Realizó un estudio exploratorio de la ansiedad en personal técnico en desactivación de explosivos y de otra especialidad. Tuvo por objetivo general precisar si existe relación entre los niveles de ansiedad en un grupo de personal subalterno policial técnico en desactivación de explosivos y un grupo de personal subalterno de servicios de la policía de seguridad. La muestra la integraron 220 individuos divididos en 2 grupos: los técnicos calificados varones de 19 a 50 años, y los administrativos varones de 19 a 50 años; ambos grupos con un

promedio diario de trabajo de 8 horas, a quienes se les administró la Escala de Ansiedad Manifiesta de Taylor. Los estadígrafos empleados fueron: la media aritmética, la desviación estándar, el coeficiente de correlación de Pearson, la Prueba Z, la Prueba T y el chi cuadrado. Evidenció que existe relación entre los niveles de ansiedad y los 2 grupos de suboficiales intervenidos. También existe relación entre los niveles de ansiedad y el pertenecer a un grupo de personal subalterno policial técnico en desactivación como de seguridad; además, no existe relación entre los niveles de ansiedad y las horas de trabajo en ambos grupos.

**Luza, P. (1992). *Estudio de la incidencia de los trastornos psicofisiológicos en una población de obreros mastileros de Entel Perú*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú.**

Estudió la incidencia de los trastornos psicofisiológicos en una población de obreros mastileros de Entel Perú. Tuvo como objetivo general estudiar la relación existente entre el proceso de trabajo de los obreros mastileros y la incidencia de sintomatología psicósomática que presentan este grupo laboral. La muestra la integraron 72 obreros mastileros pertenecientes a la gerencia de servicios auxiliares de la Empresa Nacional de Telecomunicaciones del Perú - ENTEL S.A, cuyas edades comprendían desde los 26 a 50 años, con secundaria incompletos hasta superior completa y a quienes se les administró el Inventario Multifásico de Personalidad de Minnessota (MiniMult abreviado). El estadístico empleado fue el puntaje "T". Encontró que existe alta incidencia de trastornos psicofisiológicos en la población laboral y una alta incidencia de elevados índices de ansiedad en estos trabajadores.

**Sifuentes, J. (1992). *El autoconcepto de los trabajadores del Programa de Apoyo al Ingreso Temporal (PAIT) en función a su grado de instrucción a través de la Escala de Autoconcepto de Tennessee de Willian*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.**

Investigó el autoconcepto de los trabajadores del Programa de Apoyo al Ingreso Temporal (PAIT) a través de la Escala de Autoconcepto de

Tennessee de Willian. El objetivo fue comparar el autoconcepto de acuerdo a su grado de instrucción. La muestra la integraron 240 individuos (120 para cada grupo), de 22 a 32 años, de ambos sexos, que trabajaron en el referido programa, que viven en un distrito urbano marginal de Lima, con un 5° de primaria como mínimo para los obreros y estudios secundarios, para los promotores. El instrumento fue la Escala de Autoconcepto de Tennessee de Willian, y se emplearon como estadísticos la media aritmética y la desviación estándar. Concluye que los promotores juveniles clarifican mejor la percepción que tienen de sí mismos y que influenciará sus interacciones con los demás, que no sucede igual con lo obreros comunales.

**Bustamante, M. (1993). *Estudio comparativo de conductas desajustadas en personal de seguridad. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Lima, Perú.***

Estudió las conductas desajustadas en personal de seguridad; se planteó como objetivo general determinar cuáles son los rasgos patológicos de policías y vigilantes con problemas de conducta desajustada en su trabajo. La muestra la integraron 85 policías y 85 agentes de seguridad a quienes se les aplicó el Inventario Multifacético de Personalidad de Minnesota (MMPI). Los estadígrafos empleados fueron la media aritmética, la desviación estándar, la varianza y la prueba Z. Halló que no existen diferencias significativas entre la personalidad de los policías y de los vigilantes con problemas de conducta como: negligencia, falta de respeto al supervisor, cobro irregular, incumplimiento del servicio, abuso de autoridad, robo sistemático, tardanzas y agresión injustificada, etc.

**Caballero, C. (1993). *Eficacia de ventas, personalidad y actitudes paternas en vendedores casados y solteros. Monografía. Taller de Investigación en Psicología. Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.***

Investigó acerca de la eficacia de ventas, personalidad y actitudes paternas en vendedores casados y solteros. Fue una investigación descriptiva en 10 vendedores varones, a quienes se les aplicó el Test de Apreciación de Vendedores (TAV), el Inventario de personalidad

para vendedores (IPV) y una Escala de Actitudes paternas elaborada para la investigación. Se encontró personalidad más adecuada en vendedores casados con hijos y actitudes paternas más favorables en ellos. (En el reporte original no consignan estadígrafos).

**Caballero, M. (1993). *Depresión y aspiraciones personales en un grupo de trabajadores de la industria panificadora. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.***

Estudió la depresión y aspiraciones personales en un grupo de trabajadores de la industria panificadora. Tuvo como objetivo establecer si existen diferencias entre las aspiraciones personales al compararse los trabajadores de la industria panificadora en función del grado de instrucción, estado civil y estatus laboral. La muestra la integraron 110 trabajadores entre empleados, obreros y administrativos, entre los 20 y 50 años, desde secundaria incompleta a superior completa de una empresa panificadora del Callao. Los instrumentos empleados fueron la Escala de Aspiraciones de Cantril y la Escala de Autoevaluación de la Depresión de Zung, como estadísticos se empleó la mediana, el chi cuadrado, la correlación de Pearson y la prueba "t" de Student. Concluye que los trabajadores que poseen un mayor nivel de instrucción (superior) presentan mayores niveles de aspiración personal en general y específico que los trabajadores que poseen menor nivel de instrucción (secundaria). Los trabajadores solteros presentan mayores niveles de aspiraciones personales relacionadas con los ingresos económicos y con el estatus social que los trabajadores casados.

**Dávila, B. (1993). *El resentimiento en ex-trabajadores del Instituto Peruano de Seguridad Social Base Tacna. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú.***

Investigó el resentimiento en ex-trabajadores del Instituto Peruano de Seguridad Social (IPSS) - Base Tacna. Su objetivo general fue determinar los niveles de resentimiento en un grupo de ex trabajadores del IPSS - Base Tacna frente a la privatización. La muestra la conformaron 52 ex-trabajadores de ambos sexos, pertenecientes a los regímenes pensionarios 1990 y 20530, a

quienes se les aplicó la Escala de Resentimiento confeccionada por León & Romero. Los estadísticos utilizados fueron la media, la mediana, la varianza, la desviación estándar y el chi cuadrado. Entre los resultados se evidenció presencia de angustia, frustración y resentimiento en los ex - trabajadores, asumiéndose que el resentimiento ha sido generado por la privatización y la racionalización. Este resentimiento era mayor en el sexo masculino, mientras que los trabajadores con pocos años eran los que experimentaban en más alto grado este resentimiento a comparación de los que tenían más de 10 años de tiempo de servicio.

**Izquierdo, M. (1993). *Estudio sobre el Resentimiento entre Funcionarios, Profesionales y Técnicos de una entidad del Estado. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Lima, Perú.***

Realizó un estudio sobre el resentimiento entre funcionarios, profesionales y técnicos de una entidad del Estado. El objetivo general fue determinar si existen diferencias significativas en los niveles de resentimiento que presentan los funcionarios, profesionales y técnicos que laboran en una entidad de Estado. La muestra estuvo conformada por 60 trabajadores de ambos sexos, donde el 50% eran funcionarios (30), el 16.6% eran profesionales (10) y el 33.4% eran técnicos (20). Los instrumentos utilizados fueron una Hoja de Información Adicional y el Inventario de Actitudes hacia la Vida (León & Cols, 1988). Los estadígrafos utilizados fueron la media aritmética, la desviación estándar y la "t" de Student. Entre los principales resultados se halló que existen diferencias significativas en el nivel de resentimiento entre el grupo de funcionarios y grupo de profesionales, entre el grupo de funcionarios y el grupo de técnicos y entre el grupo de profesionales y el grupo de técnicos; ya que el promedio de resentimiento en el grupo de funcionarios es de 33.5; el grupo de profesionales de 33.3, y el grupo técnico de 29.5.

**Ravello, J. (1993). *La ansiedad y el resentimiento en relación con el rendimiento laboral. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.***

Desarrolló una investigación acerca de la ansiedad y el resentimiento en relación con el rendimiento laboral. El objetivo general fue investigar la relación existente entre la ansiedad y el resentimiento en el rendimiento laboral en un grupo de empleados recibidores-pagadores de una empresa financiera de Lima Metropolitana. La muestra la integraron 70 empleados de ambos sexos, de 19 a 26 años, con nivel educativo promedio a secundaria completa, pertenecientes a nivel socioeconómico medio, a quienes se les aplicó el Inventario de Ansiedad Rasgo-Estado de Spielberger, la Escala de Actitudes hacia la Vida de León y Evaluación Semestral del Desempeño. Las pruebas estadísticas fueron la correlación producto momento de Pearson y el análisis de regresión lineal. Como resultado se halló una correlación positiva y significativa entre el resentimiento y el rendimiento laboral, lo que indica que a medida que disminuye el resentimiento se incrementa el rendimiento laboral. Además, se evidenció una correlación negativa y significativa entre la ansiedad estado y el rendimiento laboral; es decir, a medida que se incremente la ansiedad estado, disminuye el rendimiento laboral.

**Barbosa, M. (1994). *Personalidad y Variables de una Empresa Paraestatal. Revista de Psicología de la Facultad de Psicología y Humanidades de la Universidad Femenina del Sagrado Corazón. 2, 200 - 216.***

Estudió la personalidad y variables laborales de una empresa paraestatal. Su objetivo general fue identificar el tipo de variaciones de la personalidad de los trabajadores según el tiempo de permanencia, nivel ocupacional y lugar de residencia. La muestra la conformaron 346 trabajadores que representaban el 35.5% de la población total a julio de 1988 del área de operaciones oleoducto, esta amplitud se determinó en base a la tabla de Taglia-Carne (1986), y con un margen de error del 4.5%. A los trabajadores se les administró el Cuestionario de Personalidad de Cattell, forma "A" 16 PF. El estadístico empleado fue el chi cuadrado. Se halló que sí existe

relación entre personalidad y el tiempo de permanencia en el trabajo, el nivel ocupacional y el lugar de residencia.

**Zanolo, B. (1994). *Relación entre la ansiedad, el locus de control y el soporte social en un grupo de operadores de un centro de reclamos de una Empresa de telecomunicaciones. Tesis de maestría no publicada, Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Lima, Perú.***

Investigó la relación entre la ansiedad, el locus de control y el soporte social en un grupo de operadores de un centro de reclamos de una empresa de telecomunicaciones. El objetivo general fue determinar las relaciones existentes entre las variables ansiedad, locus de control y soporte social. La muestra la integraron 54 operadoras de una dependencia de una empresa de telecomunicaciones en la ciudad de Lima, entre 21 y 51 años de edad, desde secundaria completa hasta instrucción superior, y entre solteras y casadas, a quienes se les aplicó la Escala de Locus de Control de Palhus & Christie, la Escala de Soporte Social de Flaberty, Gaviria & Pathak y el Inventario de Ansiedad: Rasgo - Estado de Spielberger. Los estadísticos empleados fueron la media aritmética, la desviación estándar, la "t" de Student y el coeficiente de correlación de Pearson. Como resultado se encontró que existe relación alta positiva entre el locus de control y el soporte social, existe relación alta positiva entre el factor eficacia personal y el soporte social, existe también relación alta positiva entre el factor control interpersonal y el soporte social.

**Olivares, J. (1995). *Dimensiones de personalidad y estrés en enfermeras de una zona de Cañete. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.***

Estudió acerca de las dimensiones de personalidad y estrés en enfermeras de la zona de Cañete, cuyo objetivo fue determinar el nivel de correlación entre las dimensiones de personalidad y el nivel de estrés en estas enfermeras. La muestra la integraron sólo enfermeras contabilizándose 30, de 28 a 47 años, con un tiempo de servicio de 10 a 25 años y que trabajan en San Vicente de Cañete. El instrumento empleado fue el Inventario de Personalidad de Eysenck, forma B y un Cuestionario de Evaluación del Estrés de Miller, Rous &



Cohen; como estadísticos se emplearon la media aritmética, la desviación estándar y el coeficiente de correlación de Pearson. Señala que en los niveles, síntomas y recursos del estrés, estas enfermeras se destacaron mayormente por presentar adecuado nivel y no constituir un problema especial. Además no existe correlación entre personalidad y estrés.

**Campojo, E. (1996). *Rasgos de personalidad, clima social y ansiedad en locutores y operadores de radiodifusión en Lima Metropolitana. Tesis de maestría no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.***

Investigó los rasgos de personalidad, clima social y ansiedad de locutores y operadores de radiodifusión en Lima Metropolitana. Su objetivo general fue determinar las características de personalidad, el clima social y niveles de ansiedad que presentan los locutores comparándolos con los operadores de radiodifusión de la ciudad de Lima. La muestra la conformaron 20 locutores y 16 operadores de audio de distintas emisoras de amplitud modulada y la frecuencia modulada de Lima, con secundaria completa como base de instrucción, con un mínimo de cuatro años de experiencia laboral en radioemisoras y no se consideró el nivel remunerativo del trabajador; fue un muestreo probabilístico intencionado. Se les aplicó el Inventario de Temperamento de Guilford-Zimmerman G-Z; la Escala de Clima Social en el Trabajo de Moos, R., Moos, B. y Trickett, E., y el Cuestionario de Ansiedad Estado-Rasgo (STAI) de Spielberg, C., Gersuch, R. y Lushene, R. El estadístico empleado fue la “t” de Student. Entre los resultados se encontró dos rasgos estadísticamente diferentes y significativos como sociabilidad (S) y las relaciones institucionales (P) en la personalidad. En el Clima Social en el Trabajo es el indicador cohesión (CO) el que aporta mayores diferencias significativas y los niveles de ansiedad A-E y A-R ubica a la muestra por debajo del nivel promedio.

**Chan, A. (1996). *Estudio descriptivo de los perfiles de personalidad de secretarias de diferentes niveles de jerarquía*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Lima, Perú.**

Realizó un estudio descriptivo comparativo de los perfiles de personalidad de secretarias de diferentes niveles de jerarquía. El objetivo general fue estudiar las características comunes de personalidad que identifican a las secretarias de una empresa estatal de derecho privado de acuerdo a los niveles de jerarquía al cual pertenecen. La muestra la integraron secretarias mujeres, de nivel A3, A2 y A1; de 22 a 59 años, desde primaria completa hasta superior incompleta; entre solteras, casadas, viudas, divorciadas, y de 2 años a 39 años de tiempo de servicios, a quienes se les administró el Inventario auto descriptivo de la Personalidad de Cattell 16 PF (Forma C). Las pruebas estadísticas utilizadas fueron la media aritmética, la desviación estándar, el análisis de varianza, la media cuadrática (entre y dentro de los grupos), la suma de cuadrados (entre y dentro de los grupos) y la prueba Sheffé. Como resultado se encontró que las secretarias del nivel A1 se caracterizan por ser tendientes a la desconfianza pero a su vez son afectuosas, audaces, maduras, sociables, imaginativas y apacibles. Las secretarias del nivel A2 se caracterizan por ser tendientes igualmente a la desconfianza y a ser afectuosas, entusiastas, imaginativas, dóciles, apacibles, conservadoras y modestas. Mientras que las secretarias del nivel A3 se caracterizan por ser igualmente tendientes a la desconfianza, controladas, afectuosas, de pensamiento liberal, entusiastas, complacientes y vergonzosas. Por lo tanto, existen diferencias entre los factores de personalidad de las secretarias que son de diferentes niveles de jerarquía, como en la madurez emocional, dominancia, timidez y conservadurismo.

**Ora, Z. (1996). *Estudio comparativo de los factores de personalidad entre un grupo ocupacional profesional y un grupo ocupacional técnico de un centro de salud rural*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Lima, Perú.**

Desarrolló un trabajo sobre los factores de personalidad entre un grupo ocupacional profesional y un grupo ocupacional técnico de un

centro de salud rural. El objetivo general fue describir las características de los factores de personalidad del grupo ocupacional profesional y del grupo ocupacional técnico del Hospital El Carmen. La muestra estuvo conformada por 60 trabajadores en dos grupos, cada uno de 30 personas. De cada uno de los grupos anteriormente descritos, todos nombrados, con más de 3 años de servicio, de formación técnica y superior, y entre los 25 y 40 años de edad, a quienes se les aplicó el Cuestionario de los 16 Factores de Personalidad de Cattell (16 PF). Las pruebas estadísticas empleadas fueron la media aritmética, la desviación estándar, el error estándar, la “t” de Student. Como resultado se encontró que existen diferencias estadísticamente significativas en 14 de los 16 factores evaluados a través del Test 16 PF de Cattell y también existen diferencias significativas en la dinámica de los diferentes factores de la personalidad que mide el Test 16 PF de Cattell. Por lo tanto, se establece que existen diferencias significativas en la caracterización entre las muestras del grupo ocupacional profesional respecto al grupo ocupacional técnico.

**Eslava, E. (2002). *Diferencias en los niveles de depresión, autoimagen y adaptación entre los trabajadores desvinculados laboralmente que participaron en un programa de outplacement (OPC) con aquellos que no intervinieron. Tesis de maestría no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.***

Investigó acerca de las Diferencias en los niveles de depresión, autoimagen y adaptación entre los trabajadores desvinculados laboralmente que participaron en un programa de outplacement (OPC) con aquellos que no intervinieron. Tuvo como objetivo identificar y comparar los niveles de depresión, autoimagen y adaptación en los trabajadores desvinculados laboralmente que participaron en un programa de outplacement y los que no participaron en dicho programa. La muestra fue integrada por 100 personas (50 en cada grupo) de ambos sexos, entre 20 y 31 años y con un tiempo de servicio de 5 años a más de 11 años. El instrumento empleado fue el Cuestionario Estructural Tetradsimensional para la depresión (CET – DE), el Cuestionario de Adaptación para adultos de Bell, la Escala de Autoimagen de Rosemberg y el Programa de Outplacement aplicado.

Los estadísticos utilizados fueron la media aritmética, la desviación estándar, el coeficiente de correlación de Pearson y coeficiente de regresión y el análisis de varianza. Concluye que el Programa OPC aplicado disminuye significativamente los niveles de depresión e incrementa los niveles de adaptación y autoimagen en los trabajadores desplazados laboralmente que participaron en el programa (grupo experimental), comparativamente con los trabajadores desplazados que no participaron en él.

**Valdiviezo, D. (2003). *Estudio del nivel de agresividad en un grupo de agentes de seguridad en una empresa de vigilancia de Lima Metropolitana. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.***

Realizó un estudio del nivel de agresividad en un grupo de agentes de seguridad de una empresa de vigilancia de Lima Metropolitana, cuyo objetivo fue identificar el nivel de agresividad en agentes de seguridad de una empresa privada de vigilancia de Lima. La muestra la integraron 65 varones de 23 a 35 años de edad, y utilizó como instrumento el Cuestionario Modificado de Agresividad de Buss – Durkee, y como estadísticos empleó la media aritmética y la desviación estándar. Concluye que no existe un nivel alto de agresividad en los agentes de seguridad.

## **SATISFACCIÓN LABORAL**

**Solf, A. & Pacheco, V. (1976). *Satisfacción laboral, determinantes y su relación con el desempeño, ausentismo y rotación laboral en una empresa paraestatal*. Tesis de bachiller no publicada, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.**

Estudiaron la satisfacción laboral, determinantes y su relación con el desempeño, ausentismo y rotación laboral en una empresa paraestatal. El objetivo general fue conocer la relación que puede existir entre satisfacción laboral (actitudes hacia el trabajo y factores afines a éste) y algunas variables individualistas y organizacionales, tales como: edad, sexo, instrucción, estado civil, tiempo de servicio, sindicalización, salario y jerarquía. Así mismo, se interesaron en conocer la vinculación de la satisfacción laboral con ausentismo, desempeño laboral y rotación de personal. La muestra (sólo para la satisfacción laboral) la conformaron 2070 trabajadores de ambos sexos, cuyas edades comprendían desde los 18 a los 56 años, desde primaria completa a superior completa, entre solteros y casados, con un tiempo de servicio de 3 meses como mínimo a más de 20 años, entre empleados y obreros, entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, y entre jefes y no jefes. La muestra para evaluación de desempeño estuvo conformada por 234 jefes y 56 ingenieros. Mientras que la muestra para medir el ausentismo estuvo integrada por 719 empleados, 473 operarios, 300 operadoras, 195 técnicos y, por último, la muestra para rotación de personal la integraron 103 trabajadores. El instrumento empleado fue la Escala de Actitudes tipo Likert elaborado por los autores. Las pruebas estadísticas utilizadas fueron la media aritmética, la desviación estándar, las razones críticas y la correlación de rasgo de Spearman. Los hallazgos fueron que a mayor nivel jerárquico, corresponde una mayor satisfacción laboral, también los trabajadores más jóvenes (18 a 25 años) y los de mayor edad (46 a 55 años) muestran mejor satisfacción que los de edad intermedia. Y, además, la asociación de que “a mayor instrucción mayor insatisfacción laboral” se cumple únicamente en los empleados que poseen estudios no concluidos, ya sean secundarios o superiores.

---

**Mancilla, M. (1978). *La Adaptación del trabajador ante la Tecnología. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú.***

Realizó un estudio sobre la adaptación del trabajador ante la tecnología. El objetivo general fue identificar las diferencias existentes en el comportamiento de los trabajadores para detectar rasgos de desadaptación laboral. La muestra estuvo conformada por 127 trabajadores, la misma que fue dividida en dos grupos: Grupo A (Grupo de Control) con 28 trabajadores y Grupo B (Grupo Experimental) con 99 trabajadores, cuyas edades estaban comprendidas entre los 20 y los 65 años, y con un tiempo de permanencia mínima de cinco meses, a quienes se les administró un Cuestionario para el Diagnóstico de Necesidades, una Ficha del Potencial Humano y un Análisis de Puesto. Los estadígrafos utilizados fueron la prueba "F" y el chi cuadrado. Entre los principales resultados se encontraron que el grupo de control expresa abiertamente el grado de satisfacción; no obstante, sus respuestas tienen poca firmeza, y el grupo experimental presenta una leve disminución frente al grupo de control en cuanto a la participación en la organización informal de la empresa, los índices de satisfacción son menores, aunque es mucho más categórico lo que permite más amplitud e interés por la planificación.

**Calderón, M. (1980). *La inestabilidad e insatisfacción en empleados de empresas particulares de Lima Metropolitana. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.***

Investigó la inestabilidad e insatisfacción en empleados de empresas particulares de Lima Metropolitana. El objetivo general fue estudiar el capital psicológico y conocer las causas fundamentales del rendimiento insuficiente de los grupos laborales. La muestra estuvo conformada por dos grupos, cada uno con 50 trabajadores. Los del grupo A tenían secundaria completa a superior, de 25 a 45 años, con faltas continuas al centro de trabajo sin causa justificada, llegaban fuera del horario de trabajo, mantenían trabajo acumulado y no seguían órdenes ni indicaciones. El grupo B está integrado por trabajadores con iguales estudios y de igual edad, y presentaban regularidad en la asistencia y adaptación al grupo. El instrumento

utilizado fue un Cuestionario de Valorización de Opiniones del tipo Likert adaptado por la autora y una Hoja de Registro de Datos personales. Las pruebas estadísticas empleadas fueron: la media aritmética, la desviación estándar, la “t” de Student y el chi cuadrado. Se halló que sí existen diferencias entre el grupo con inestabilidad e insatisfacción de la compañía de seguros. Además, los trabajadores que mantienen una conducta de insatisfacción tienden a una inestabilidad laboral. También, a mayor edad hay una menor tendencia a la insatisfacción laboral, a mayor edad existe menor tendencia a la inestabilidad laboral, y a menor edad, mayor tendencia a la inestabilidad laboral.

**Cueto, G. (1980). *La Satisfacción laboral de los empleados de una entidad militar. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Lima, Perú.***

Estudió la satisfacción laboral de los empleados de una entidad militar. Su objetivo general fue recoger información acerca de las actitudes del trabajador hacia la empresa (actitudes y conducta que posee hacia el trabajo) y averiguar de qué manera éstas tienen alguna relación con la satisfacción laboral. La muestra la conformaron 338 personas de ambos sexos; cuyas edades comprendían desde los 18 hasta los 50 años; con grado de instrucción desde primaria incompleta hasta profesionales; de estado civil entre solteros, casados, viudos, divorciados y convivientes, y con un tiempo de servicios de 3 meses a 20 años. El instrumento fue confeccionado por la autora siguiendo a Vroom & Korman, y lo denominó Escala de Actitudes hacia la Satisfacción Laboral. Las pruebas estadísticas empleadas fueron la media estimada, la desviación estándar y la desviación media. Entre los resultados se halló que a mayor remuneración existe un mayor nivel de satisfacción laboral; también a mayor tiempo de servicio, entonces mejor nivel de satisfacción laboral, y los empleados del sexo masculino no presentan mayores niveles de satisfacción laboral que las empleadas de sexo femenino.

**Torres, C. (1980). Moral y organización. Relación entre los sistemas de administración de personal y la moral de los trabajadores medidos a través de satisfacción laboral y ausentismo. En: Anónimo (s.e.). *Compendio de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Perú*. Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.**

Investigó la moral y organización. Relación entre los sistemas de administración de personal y la moral de los trabajadores medidos a través de la satisfacción laboral y ausentismo. Su objetivo general era conocer el efecto que tiene la existencia de un sistema de personal de una empresa y lo que ocasiona en la moral de los trabajadores que la constituyen. La muestra la conformaron 64 trabajadores de las empresas A y B (47 y 17 personas respectivamente), ambas creadas por el gobierno y con un nivel diferente en la estructuración de sus sistemas de personal, a los cuales se les aplicó la Guía de Diagnóstico de los Sistemas de Personal y Relaciones Industriales que es una Encuesta para evaluar la satisfacción laboral y se recolectaron datos de ausentismo durante seis meses consecutivos. El análisis de significación se hizo mediante la prueba de diferencia entre porcentajes, encontrándose como resultados una relación directa entre la satisfacción laboral y el ausentismo.

**Candia, I. (1982). *Índices de satisfacción-insatisfacción de los trabajadores de Entel Perú Zona VII - Arequipa*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú.**

Estudió los índices de satisfacción e insatisfacción de los trabajadores de Entel Perú Zona VII- Arequipa. Su objetivo general fue identificar en qué área de trabajo de esta administración zonal existe satisfacción e insatisfacción. La muestra fue tomada al azar y estuvo comprendida por 271 trabajadores de Entel Perú- Zonal Arequipa, provenientes de todas las divisiones, cuyas edades fluctuaban entre los 26 y los 44 años, a quienes se les aplicó un Cuestionario que consta de dos partes diseñado por Hoppock y adaptado por el autor. La primera parte es un Cuestionario de Hoppock sobre satisfacción en el trabajo y la segunda parte es un Índice Descriptivo sobre satisfacción en el trabajo de Dornell. El estadístico trabajado fue la media aritmética.



Los resultados señalan que sí hay satisfacción en el trabajo debido a que los trabajadores lo consideran como útil.

**Hualpayanca, C. (1982a). *Satisfacción laboral y actitudes hacia la participación en una institución pública*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.**

Investigó la satisfacción laboral y actitudes hacia la participación en una institución pública. Su objetivo general fue analizar las manifestaciones psicológicas y las características de las actitudes que tienen los trabajadores de un centro de trabajo frente a los distintos aspectos de su vida laboral. La muestra la integraron 100 trabajadores públicos de ambos sexos; de 18 a 46 años de edad; entre primaria y superior; entre solteros y casados; entre técnicos y profesionales, oficinistas, operativos, y con un tiempo de servicio de 1 a 16 años. El instrumento empleado fue un Cuestionario confeccionado por el autor. Las pruebas estadísticas empleadas fueron la media aritmética, la desviación estándar y la "t" de Student. Se halló que los trabajadores experimentaban una ligera insatisfacción laboral; además, la satisfacción laboral general era favorable en trabajadores jóvenes y que esta descendía en los años siguientes (26 a 45 años) para luego incrementarse pasando esta última edad. También la satisfacción laboral era favorable y tendía a incrementarse a medida que el trabajador permanecía más tiempo en su centro laboral.

**Yzquierdo, B. (1983). *Satisfacción laboral y ausentismo en los empleados de la Corporación Peruana de Aviación Civil - Corpac*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.**

Estudió la satisfacción laboral y el ausentismo en los empleados de la Corporación Peruana de Aviación Comercial (Corpac). El objetivo general fue determinar los niveles de satisfacción laboral y ausentismo así como identificar los factores que se relacionan con la satisfacción laboral. La muestra la integraron 120 empleados de ambos sexos; de 18 a 65 años; desde secundaria completa a superior completa; entre solteros, casados y convivientes, y de 1 a 22 años de

tiempo de servicio, a quienes se les aplicó la Escala de Actitudes según Likert confeccionada por la autora y un Formulario de Asistencia. Los estadísticos empleados fueron la prueba de Kolmogorov Smirnov, el índice porcentual, el chi cuadrado y el coeficiente de contingencia. Como resultado se encontró que el 50% de la muestra de empleados tiene un nivel de indiferencia en la satisfacción laboral, sólo el 20% está satisfecho; por lo tanto, se concluye que en los empleados predomina el nivel de indiferencia en la satisfacción laboral. Y en los niveles de ausentismo (faltas injustificadas) el 80% corresponde al nivel bajo, el 12% al nivel medio y, por último, el nivel alto tiene el 8%. Por lo tanto, se demuestra que el ausentismo se ubica predominante en el nivel bajo.

**Cologeno, A. (1984). *Factores relacionados con la Satisfacción Laboral en el Trabajo por Profesionales de una entidad Bancaria Estatal de Fomento - Lima. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Femenina del Sagrado Corazón, Lima, Perú.***

Investigó acerca de los factores relacionados con la satisfacción en el trabajo por profesionales de una entidad bancaria estatal de fomento - Lima. El objetivo general fue investigar los factores que están relacionados con la satisfacción laboral. El muestreo fue aleatorio, quedando conformado por 128 trabajadores cuyas edades oscilaron entre los 32 y los 43 años, con un tiempo de servicio de 1 a 12 años. El instrumento utilizado fue una Encuesta sobre Actitudes hacia el Trabajo tipo Likert. Los estadígrafos empleados fueron la desviación estándar, el chi cuadrado y el análisis porcentual. Los resultados indican que existen diferencias significativas entre los trabajadores profesionales y no profesionales respecto a la satisfacción laboral; además, el impacto de los factores intrínsecos sobre la satisfacción es notable.

**Del Aguila, M. (1984). *Satisfacción laboral y su relación con el Ausentismo en un grupo de trabajadores de una Entidad Paraestatal. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú.***

Estudió la satisfacción laboral y su relación con el ausentismo en un grupo de trabajadores de una entidad paraestatal. Su objetivo general

fue determinar el grado de satisfacción laboral que existe en los trabajadores de una empresa y conocer la posible vinculación de la satisfacción laboral con el ausentismo. La muestra la conformaron 120 trabajadores de ambos sexos, entre solteros y casados, del Centro de Operaciones N° 1 del Servicio Industrial de la Marina escogidos por un muestreo al azar estratificado y que conformaban el 10% de la población total, a quienes se les aplicó una Escala para medir la Satisfacción Laboral tipo Likert elaborada por Solf & Pacheco. Los estadísticos empleados fueron las rutas de regresión de mínimos cuadrados y coeficiente de correlación. Los resultados señalan una mayor incidencia de insatisfacción laboral y una relación significativa entre mayor insatisfacción para con el mayor ausentismo injustificado. Además, los trabajadores varones tienen mayor satisfacción laboral que las mujeres, lo mismo sucede para con los solteros a diferencia de los casados, mientras que los trabajadores con mayor tiempo de servicios se encontraban insatisfechos al igual que los trabajadores con menor grado de instrucción.

**Ingunza, M. (1985). *Diagnóstico de la satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de una empresa privada*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.**

Efectuó un trabajo sobre el diagnóstico de la satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de una empresa privada. Su objetivo general fue conocer el grado de satisfacción laboral de trabajadores especificando la jerarquía de valores que sobre ellos influyen y tomando como variable elemental los niveles ocupacionales. La muestra la conformaron 117 trabajadores de una empresa privada de tipo industrial mecánica para agricultura y minería, Maestranza General S.A., entre trabajadores estables y no estables, entre obreros y empleados, a quienes se les administró una Escala de Actitudes tipo Likert. Los estadísticos empleados fueron la media aritmética, la desviación estándar, la distribución "t" de Student y datos porcentuales. Entre los resultados tenemos que sí existen diferencias significativas en lo que respecta al grado de satisfacción laboral en los dos grupos (obreros y empleados), además que este es más alto en el sector empleado. También los factores de motivación social son los que favorecen el grado de satisfacción laboral en el sector de

empleados y los factores de naturaleza extrínseca impiden alcanzar un mayor grado de satisfacción laboral.

**Pizarro, E. (1985). *La satisfacción laboral y su influencia en la actitud hacia la seguridad de los trabajadores de construcción civil*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú.**

Investigó la satisfacción laboral y su influencia en la actitud hacia la seguridad de los trabajadores de construcción civil. Se planteó como objetivo general determinar si la satisfacción laboral manifiesta influye en la actividad del trabajador. La muestra la conformaron 200 trabajadores de construcción civil, entre maestros y operarios, 100 de los cuales eran capacitados por CENSICO (Centro de Capacitación para la industria de la Construcción) y otros 100 obreros encuestados en su mismo centro laboral. A todos ellos se les administró una Encuesta de Satisfacción laboral confeccionado por el autor y la Escala Cyclops. Los estadígrafos empleados fueron el chi cuadrado, y el coeficiente de contingencia. Encontró que la satisfacción laboral se ve reflejada en las diferencias que presenta el trabajador en cuanto a su nivel de capacitación, experiencia y nivel de calificación. A mayor nivel de capacitación y calificación del trabajador, mayor su grado de satisfacción laboral. A menor tiempo de experiencia laboral, mayor grado de satisfacción laboral. Con la edad no se encontró diferencias para alcanzar mayor grado de satisfacción laboral. Además, a mayor grado de satisfacción laboral, los trabajadores adoptan una actitud positiva hacia la seguridad ocupacional. Los accidentes de los trabajadores de la construcción civil difieren en cuanto a la experiencia laboral, edad, y nivel de calificación de estos.

**Silva, T. (1985). *Niveles de satisfacción laboral en una muestra de empleados del Instituto Peruano de Seguridad Social*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.**

Estudió los niveles de satisfacción laboral en una muestra de empleados del Instituto Peruano de Seguridad Social. El objetivo general fue determinar los niveles de satisfacción e insatisfacción laboral en trabajadores del Instituto Peruano de Seguridad Social hacia factores específicos de su trabajo. La muestra estuvo

conformada por 444 trabajadores de ambos sexos; de 18 a más años de edad, con secundaria completa y superior completa e incompleta; entre técnicos de servicio administrativo y auxiliares administrativos; con un tiempo de trabajo desde los 3 meses a más, entre contratados y nombrados, a quienes se les administró la Escala de Actitudes según Likert elaborada por la autora, con cinco dimensiones como remuneraciones, organización, jefe, condiciones de trabajo y compañero de trabajo. Los estadísticos utilizados fueron la frecuencia de ocurrencia, la media aritmética y la "t" de Student. Como resultado se evidenció que existen diferencias significativas entre los técnicos y los auxiliares en sus niveles de satisfacción en todas las áreas evaluadas.

**Gurreonero, C. (1987). *Relación entre satisfacción e insatisfacción laboral en el hecho de jubilarse por voluntad propia versus mandato de ley*. Tesis de bachiller no publicada, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.**

Investigó la relación entre satisfacción e insatisfacción laboral en el hecho de jubilarse por voluntad propia versus mandato de ley. El objetivo general fue establecer si existe o no diferencia entre el grado de satisfacción laboral y el hecho de jubilarse por voluntad propia o por mandato de ley. La muestra la integraron 20 empleados del Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima (Sedapal), de 55 a 60 años, con secundaria completa, a quienes se les aplicó la Escala Herzbergiana sobre satisfacción laboral. Los estadísticos empleados fueron la "t" de Student y la diferencia de medias. Se concluyó que la satisfacción es diferente entre los grupos estudiados, ratificándose por la diferencia de medias aritméticas que el promedio de "a" es mayor que el promedio de "b" decidiéndose que es mayor la satisfacción en los jubilados por voluntad propia frente a los jubilados por mandato de ley.

---

**Peña, E. (1987). *Satisfacción laboral en empleados de una empresa comercial de Lima. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.***

Estudió la satisfacción laboral en empleados de una empresa comercial de Lima. Su objetivo general fue determinar el nivel de satisfacción laboral en las empleadas de una empresa comercial. La muestra estuvo conformada por 80 mujeres de 18 a 46 años; desde primaria hasta superior incompleta; entre solteras, casadas, convivientes, separadas y divorciadas; con 3 meses a 10 años de tiempo de trabajo; con un horario normal y otras a part-time, y con cargos de supervisoras, coordinadoras y vendedoras. El instrumento administrado fue la Escala de Satisfacción Laboral de Solf & Pacheco 1976 que la autora sometió nuevamente a validez. Los estadísticos utilizados fueron la mediana, el chi cuadrado y la verificación de hipótesis. Entre las conclusiones tenemos que existe un nivel de satisfacción laboral (general y específico) indefinido o neutral entre las trabajadoras de la empresa, así como el establecimiento de relación entre nivel de instrucción y la satisfacción para con el público, el tiempo de servicio y satisfacción en la organización de la empresa y con los compañeros de trabajo; el nivel de remuneración y satisfacción con la preocupación de la empresa por sus trabajadores. También, no hay relación entre variables edad y estado civil en la satisfacción laboral general y específica.

**Torrecilla, J. (1987). *Estilos de supervisión y su influencia en la satisfacción laboral. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.***

Investigó los estilos de supervisión y su influencia en la satisfacción laboral. El objetivo general fue determinar si en trabajadores de la pequeña y la mediana industria existe correlación significativa entre los sistemas de supervisión y la satisfacción laboral y determinar si entre estos trabajadores existen diferencias significativas en cuanto a sus preferencias por determinados estilos de supervisión y en cuanto a su grado de satisfacción laboral. La muestra la conformaron 80 trabajadores, obreros de confección de prendas de vestir pertenecientes a industrias ubicadas en Lima Metropolitana, a

quienes se les aplicó la Escala de Supervisión y Satisfacción de los trabajadores de León (1976). Las pruebas estadísticas empleadas fueron la correlación producto momento de Pearson y la "t" de Student. Se encontró que existe correlación positiva y significativa entre el sistema de supervisión democrático y la satisfacción laboral en trabajadores de la pequeña y mediana industria y, además, existe correlación negativa y significativa entre el sistema de supervisión autoritario y la satisfacción laboral en trabajadores de la pequeña y mediana industria del sector de confecciones de prendas de vestir de la zona de Lima Metropolitana.

**Alejos, M. (1990). *La satisfacción - insatisfacción en un grupo de trabajadores de la Administración Pública en relación a factores intrínsecos y extrínsecos del puesto de trabajo.* Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú.**

Estudió la satisfacción-insatisfacción en un grupo de trabajadores de la Administración Pública en relación a factores intrínsecos y a factores extrínsecos del puesto de trabajo. Su objetivo general fue determinar la satisfacción-insatisfacción laboral de los trabajadores en relación a factores intrínsecos y extrínsecos del puesto de trabajo. La muestra fue seleccionada de modo intencional y participaron 85 personas entre profesionales, técnicos y auxiliares de la Cámara de Diputados del Perú, a quienes se les aplicó la Escala de Satisfacción-Insatisfacción Herzbergianas (elaborada por Sepúlveda & León, 1978). Los estadísticos empleados fueron el chi cuadrado y el análisis de correlación. Entre los resultados se encontró que los factores intrínsecos son aceptados por los trabajadores y también se presentan medianas satisfacciones en el trabajo.

**Pino, V. (1990). *Relaciones entre los factores extrínsecos de la satisfacción laboral en trabajadores del Sindicato Pesquero del Perú S.A.* Tesis de bachiller no publicada, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.**

Desarrolló un trabajo sobre la relación entre los factores extrínsecos de la satisfacción laboral en trabajadores del Sindicato Pesquero del Perú S.A. El objetivo general fue establecer si existe relación de dependencia o independencia entre los factores extrínsecos y la

satisfacción laboral. La muestra la conformaron 30 empleados de ambos sexos, entre 25 y 50 años, con instrucción superior, a quienes se les administró una Escala de Actitudes psicosociales de satisfacción e insatisfacción laboral de Herzberg, Forma A. El estadístico empleado fue el coeficiente de correlación producto momento de Pearson. Como resultados se halló que no hay relación significativa entre las condiciones físicas y el tiempo de servicio; también se halló que sí existe relación significativa entre las remuneraciones y el cargo que ocupan; además, hay una relación negativa entre la edad y la satisfacción laboral.

**Chirinos, R. (1991). *Satisfacción laboral en funcionarios y empleados de una institución pública en Lima. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.***

Investigó la satisfacción laboral en funcionarios y empleados de una institución pública en Lima. Su objetivo general fue describir la forma como se relacionan los factores que componen la satisfacción laboral con el grado de satisfacción laboral general. El muestreo fue probabilístico por conglomerados contándose con 362 trabajadores de ambos sexos de la Oficina Nacional de Registros Públicos, con un mínimo de 18 años, a quienes se les aplicó una Escala de Satisfacción Laboral de Solf & Pacheco, elaborado con técnicas de Likert. Los estadísticos empleados fueron la correlación de "i", significación de "i", diferencia de "i", promedios x, diferencia de medias y diferencias de porcentajes. Entre los resultados se encontró que el porcentaje del número de correlaciones entre la satisfacción laboral con cada uno de los factores que la constituyen resultan significativas. Y las correlaciones entre factores de la satisfacción con el grado de satisfacción laboral de los funcionarios no resultan significativamente diferentes que las correlaciones halladas en los empleados.

**Calderón, D. (1993). *Influencia de la satisfacción y/o insatisfacción en la moral en un grupo de trabajadores de una empresa privada de Lima. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú.***



Estudió la influencia de la satisfacción y/o insatisfacción en la moral laboral en un grupo de trabajadores de una empresa privada en Lima. Su objetivo general fue describir la relación existente entre satisfacción-insatisfacción y la moral laboral en un grupo de trabajadores de una empresa privada. La muestra fue aleatoria por fijación proporcional donde participaron 70 personas que representan el 30% de la población de la Compañía Privada E.F., a quienes se les aplicó una Escala de Satisfacción-Insatisfacción Herzbergianas elaborada por Sepúlveda & León (1978) y un Cuestionario Adaptado de Moral (Gergen, 1939). Los estadísticos empleados fueron la media, la desviación estándar, la varianza, medida de correlación de Pearson y el chi cuadrado. Entre los resultados tenemos que no existe influencia de la satisfacción - insatisfacción y la moral, así como tampoco existe influencia de la satisfacción - insatisfacción en relación a grupos ocupacionales.

**García, B. (1993). *Actitudes hacia la satisfacción laboral de un grupo de psicólogos que trabajan en la modalidad de educación especial de Lima Metropolitana*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.**

Realizó un estudio de las actitudes hacia la satisfacción laboral de un grupo de psicólogos que trabajan en la modalidad de educación especial de Lima Metropolitana. El objetivo general fue establecer las actitudes hacia la satisfacción laboral de los psicólogos de educación especial que laboran en la zona urbana y marginal de Lima Metropolitana, según el sexo. La muestra la conformaron 32 psicólogos de ambos sexos, de 24 a 40 años de edad, con 1 año a 25 años de servicio, de las zonas urbanas y marginales, a quienes se les aplicó una Hoja de Registros de Variables Personales y una Escala de Actitudes hacia la Satisfacción Laboral confeccionada por la autora. Los estadísticos empleados fueron el análisis porcentual, la media aritmética, la desviación estándar, la varianza y la "t" de Student. Se encontró que los psicólogos de educación especial que laboran en las zonas urbano-marginales mantienen actitudes de aceptación y acercamiento; así mismo, sus opiniones y sentimientos son favorables hacia la satisfacción laboral, pero no son estables en el tiempo; por lo tanto, no existen diferencias estadísticamente significativas entre las

actitudes hacia la satisfacción laboral según el lugar donde se labora y el sexo.

**Velásquez, P. (1997). *Grado de satisfacción laboral en el Instituto de Enfermedades Neoplásicas. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.***

Desarrolló una investigación acerca del grado de satisfacción laboral en el Instituto de Enfermedades Neoplásicas. El objetivo general fue describir y evaluar las diferencias en el grado de satisfacción de los trabajadores de dicho instituto, frente a la organización en general, seguridad, sexo y tiempo de servicio. La muestra la integraron 200 personas de ambos sexos, de 20 a 30 años de edad y desde 5 años a más de tiempo de servicio, a quienes se les administró el Cuestionario sobre Satisfacción Laboral en base al modelo de Dowell adaptado por Benge Associates. Los estadísticos empleados fueron las medianas, el análisis porcentual, la media aritmética, la media, la desviación estándar y el chi cuadrado. Como resultados se encontró que existe un alto grado de satisfacción de los trabajadores del Instituto de Enfermedades Neoplásicas con respecto a la organización en general, según edad, sexo y tiempo de servicio. Además, existen diferencias significativas según el nivel de satisfacción de los trabajadores del Instituto de Enfermedades Neoplásicas con respecto a la organización en general de acuerdo a la edad, pero no por sexo ni por tiempo de servicio.

**Candio, E. (1998). *Rasgos de personalidad y satisfacción laboral en profesionales de la salud del Hospital de Chancay. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Lima, Perú.***

Estudió los Rasgos de personalidad y satisfacción laboral en profesionales de la salud del Hospital de Chancay. El objetivo general fue establecer la relación que existe entre los rasgos de personalidad y la satisfacción laboral en profesionales de salud de dicho hospital. La muestra la conformaron 71 personas de ambos sexos; desde los 24 a los 47 años de edad; entre solteros, casados, divorciados y convivientes; contratados y nombrados, y con un tiempo de servicio de 0 años a 8 años a más, a quienes se les administró el Cuestionario

de Personalidad del 16 PF de Cattell y la Escala de Actitudes de Satisfacción Laboral de Cueto, G. (1980). Las pruebas estadísticas empleadas fueron la media aritmética, la desviación estándar, la “t” de Student y el coeficiente de correlación de Pearson. Se encontró que varios rasgos de personalidad se relacionan significativamente con la satisfacción laboral (factor O, M y Q2), las características de estos factores se relacionan con la mayor satisfacción laboral. Y, según la variable estado civil, se halló que en el grupo de casados existe relación entre los rasgos de personalidad (factor O) en relación con la satisfacción laboral. De acuerdo a la edad, los rasgos de personalidad (factor Q4, O, Q2 y M) se relacionan de modo diverso con la satisfacción laboral dependiendo de la edad de la persona.

**Cornejo, J. (2002). *Diferencias en los niveles de satisfacción laboral en un grupo de agentes de vigilancia que laboran en una empresa privada de la ciudad de Lima. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.***

Efectuó un estudio de las diferencias en los niveles de satisfacción laboral en un grupo de agentes de vigilancia que laboran en una empresa privada de la ciudad de Lima. Tuvo como objetivo describir y comparar los niveles de satisfacción laboral en un grupo de agentes de vigilancia que laboran en una empresa de seguridad privada de la ciudad de Lima en función a sus características sociolaborales, tales como la modalidad de contratación, tiempo de servicio, edad y estado civil. La muestra la conformaron 142 trabajadores varones entre 20 y 40 años a quienes se les aplicó la Escala de Actitudes hacia el trabajo de Ingunza. Como estadísticos empleó la media aritmética, la desviación estándar y la “t” de Student. Concluye el autor que existen diferencias altamente significativas entre los niveles de satisfacción laboral en función de su modalidad de contratación y tiempo de servicio. Y no existe diferencias en función a la edad y estado civil; además, el nivel preponderante de satisfacción laboral de los agentes de seguridad en sus características sociolaborales se encuentra por debajo del promedio.

---

**Arias, F., Varela, D., Loli, A. & Quintana, M. (2003). El comportamiento organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos. *Revista de Investigación en Psicología. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Vol. 6, 2. 13 -25.***

Investigaron el Comportamiento organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos. Tuvieron como objetivo general conocer la relación entre el comportamiento organizacional y algunas variables demográficas (estudiadas por Mathieu & Zajac). La muestra la integraron 167 trabajadores con elevada educación provenientes de diferentes organizaciones, de los cuales el 54 % eran varones y el 46 % mujeres; con edades desde los 21 a más de 50 años; entre solteros y casados; con estudios superiores; provenientes de empresas de servicios, industriales, de salud, educación y del gobierno. Los instrumentos empleados fueron un Cuestionario siguiendo a Mayer & Allen (1991), un Cuestionario sobre Satisfacción General en el trabajo de Eisenberger, un instrumento que mide la Claridad de Rol de Brown & Leigh (1996) y un Cuestionario sobre el Compromiso en el trabajo de Lodaht & Kejner (1965). Los estadísticos empleados fueron: la correlación de Pearson y de Kendall y el análisis de varianza. Encontraron que existe correlación alta entre compromiso afectivo y satisfacción general con el trabajo; también entre compromiso afectivo y compromiso en el trabajo; al igual que entre compromiso afectivo y claridad de rol. En cambio, no fue significativa la relación con jerarquía del puesto, ni el sexo ni el estado civil denotaron ejercer influencia alguna sobre el compromiso organizacional.

## **ACTITUDES**

En función de los reportes revisados se creyó pertinente consignar resúmenes que incluyen aspectos actitudinales hacia la: estructura, organización, supervisión y trabajadores en general.

**Gonzales, A. (1970). *Cambio de Actitudes: Dogmatismo y Optimismo en empleados públicos.* Tesis de bachiller no publicada, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.**

Estudio el cambio de actitudes: dogmatismo y optimismo en empleados públicos. El objetivo general fue identificar si el desempeño de roles sería más eficaz que la discusión de artículos para disminuir el grado de dogmatismo en la personalidad de los grupos testados. La muestra la integraron 107 alumnos de los Cursos de Planificación del Desarrollo, Administración del Desarrollo, y Organización y Métodos a quienes se les aplicó la Escala de Dogmatismo de Rokeach, forma E y la Escala de Autoanclaje de Cantril. Las pruebas estadísticas utilizadas fueron la media y el índice porcentual. Entre los principales hallazgos tenemos que la mayoría de los grupos no cambió en forma estadísticamente significativa; que el grado de dogmatismo de los grupos estudiados corresponde al nivel medio de dicha variable, y los métodos de desempeño de roles y de discusión de artículos no han sido eficaces para producir una disminución significativa en la variable del dogmatismo en los grupos estudiados.

**Loli, A. & Juscamayta, I. (1977). *La participación de los trabajadores en la gestión de la empresa.* Tesis de bachiller no publicada, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.**

Investigaron la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa. El objetivo general fue identificar qué ocurre con las actitudes y el comportamiento participativo de los trabajadores de las empresas gráficas. La muestra la conformaron 334 personas que llevaban cursos en la Escuela para Graduados (ESAN) y tenían cargos directivos en sus respectivas organizaciones. El instrumento utilizado fue un Cuestionario de Participación Laboral de Montalvo & Swrrach. Para el análisis de los datos se trabajó con el índice porcentual. Entre

los hallazgos se encontró que el aumento del tamaño de la empresa hace aumentar la complejidad, formalización y jerarquización; la información y la comunicación se tornan más difíciles y hasta puede aumentar la posibilidad de errar, y las relaciones interpersonales son menos estrechas. Además, las actitudes y el comportamiento participativo de los trabajadores son menos positivos o menos favorables en empresas de tamaño grande, y más positivas o favorables en empresas de tamaño pequeño.

**Cortez, S. (1978). *Actitudes obstructoras de la concientización en trabajadores profesionales. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.***

Realizó una investigación acerca de las actitudes obstructoras de la concientización en trabajadores profesionales. El objetivo general fue comprobar o rechazar el término “actitudes obstructoras de la concientización”. La muestra la integraron 45 personas divididas en dos grupos: el primero conformado por 25 individuos del Centro de Salud de Lince, de ambos sexos, con edad promedio de 45 años, con instrucción superior, no psicólogos, de condición económica media, y con un tiempo de servicio de 10 años. El segundo grupo lo integraron 20 personas con formación psicológica, de ambos sexos, con edad promedio de 25 años, con instrucción superior, de condiciones económicas medias y desocupadas al momento del estudio. A todos ellos se les administró el Cuestionario 1/74 para detectar actitudes obstructoras diseñado por el autor. Las pruebas estadísticas empleadas fueron los índices porcentuales y el chi cuadrado. Como resultado se halló presencia de actitudes obstructoras en trabajadores profesionales y también existe actitudes obstructoras de la concientización en los trabajadores profesionales con formación psicológica.

**Cateriano, E. (1979). *Actitudes de los trabajadores frente al trabajo y frente a sus jefes. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú.***

Estudió las actitudes de los trabajadores frente al trabajo y frente a sus jefes. Sus objetivos generales fueron: comprobar si es el dinero el

factor que cobra mayor importancia en la satisfacción en el trabajo para el trabajador o si son otros aspectos relacionados al trabajo, y también identificar las actitudes frente a los jefes de parte de los trabajadores. La muestra estuvo conformada al azar por 167 trabajadores de la Cooperativa de Ahorros y Créditos Santa Elisa, cuyas edades estuvieron comprendidas entre los 22 y los 40 años, de todas las divisiones, departamentos y oficinas; a todos ellos se les aplicó una Lista de 10 Variables confeccionada por la autora donde cada trabajador decidía desde el factor más importante hasta el menos importante. El estadístico empleado fue el índice porcentual. Se concluye que en esta muestra de trabajadores el dinero no es lo único que desea el empleado y que existen actitudes neutrales hacia los jefes.

**Eslava, E. (1982). *Estudio de las actitudes de un grupo de trabajadores frente a diferentes aspectos de su empresa. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.***

Desarrolló un trabajo sobre las actitudes de un grupo de trabajadores frente a diferentes aspectos de su empresa. Su objetivo general fue determinar las actitudes de los trabajadores de una entidad bancaria frente a diferentes aspectos que en ella se presentan: actitudes frente a sus jefes, a sus compañeros, al rendimiento, a los incentivos, la rotación, la infraestructura, el nepotismo y la capacitación. La muestra la integraron 200 trabajadores de una entidad bancaria de ambos sexos; cuyas edades comprendían desde los 20 años a más; entre solteros, casados, divorciados y viudos; entre directivos, jefes de área, oficinistas, secretarias y conserjes, a quienes se les aplicó un Cuestionario frente a aspectos positivos y negativos de la empresa diseñado por el autor. Como estadístico se empleó el análisis porcentual. Se concluye a través del análisis de las actitudes y opiniones encontradas en los trabajadores frente a diversos aspectos que se viven en la empresa, que priman las actitudes negativas sobre las positivas.

---

**Hualpayanca, C. (1982b). *Actitudes hacia la sindicalización y grupo ocupacional en una institución pública. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.***

Estudió las actitudes hacia la sindicalización y grupo ocupacional en una institución pública. Su objetivo general fue disponer de información con el fin de tener un “mejor” conocimiento de la realidad respecto a las cogniciones que tienen los trabajadores públicos, relacionadas con la problemática de la organización sindical, de tal manera que permitiera sugerir modificaciones en las relaciones existentes entre los trabajadores públicos, sus instituciones y el Estado. La muestra estuvo comprendida por 120 trabajadores entre directivos, profesionales y técnicos que participaban del curso Superior de Administración Pública en la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP). Como instrumento se empleó una Escala de sindicalización y para el análisis de datos se trabajó con la “t” de Student. Se encontró que el grupo de estudio tenía más actividades dirigidas hacia la sindicalización; es decir, son favorables a esta y hay un diferente grado de experiencia sindical, además de un desconocimiento acerca de la sindicalización y un prejuicio aprendido acerca de la afiliación gremial en el grupo directivo.

**Ledesma, E. (1982). *Medición de Actitudes en la Oficina de Personal del Ministerio de Agricultura. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.***

Realizó una medición de actitudes en la Oficina de Personal del Ministerio de Agricultura. Su objetivo general fue conocer el tipo de actitudes de los empleados de la Dirección de Personal del Ministerio de Agricultura frente a la política de remuneraciones, al trabajo que realizan, al sistema de comunicaciones entre jefes y empleados, y a las comunicaciones entre los compañeros de trabajo. La muestra la integraron 50 empleados de la Dirección de Personal del Ministerio de Agricultura, de ambos sexos, de 24 a 43 años de edad y de diferentes grupos ocupacionales entre directivos, técnicos y auxiliares. El instrumento empleado fue una Escala para medir actitudes confeccionada por la autora basada en Likert. Las pruebas estadísticas empleadas fueron la media aritmética, la desviación



estándar y el error estándar de la diferencia de medias. Se halló que en cuanto al factor político de remuneraciones el grupo ocupacional directivo presenta mayor satisfacción frente al grupo ocupacional profesional, técnico y auxiliar; lo cual es explicable debido a que el grupo ocupacional directivo en el sector público recibe mayor remuneración que los demás grupos. También el grupo ocupacional técnico y auxiliar frente al profesional presenta tendencias a una mayor satisfacción laboral, especialmente en el factor comunicación entre jefes y empleados. Este resultado también reforzaría los obtenidos en similares investigaciones de que a mayor grado de instrucción, existen tendencias a una menor satisfacción laboral.

**Mendoza, M. (1982). *Actitud de los Trabajadores de Telecomunicaciones frente a los Objetivos de su Comunidad Laboral*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Lima, Perú.**

Investigó sobre la actitud de los trabajadores de telecomunicaciones frente a los objetivos de su comunidad laboral. Su objetivo general fue conocer las actitudes de los trabajadores frente a los objetivos de la comunidad laboral. El muestreo fue aleatorio, quedando conformado por 343 trabajadores de ambos sexos, el mismo que representa el 16.2% de la población general. El instrumento empleado fue una Encuesta de Información, Intereses y Actitudes basadas en los estudios de Addong Machine Company - Chicago (1959). Los estadígrafos utilizados fueron el chi cuadrado y una prueba de proporciones con aproximaciones a la distribución normal. Los resultados señalan que existe una falta de información sobre los objetivos de la comunidad laboral; es decir, manifiestan una actitud negativa. Aunado a esto, existe una falta de interés por los objetivos de la comunidad laboral.

**Sebastián, L. (1982). *Actitudes de los trabajadores de la administración pública hacia la política de promociones y ascensos*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.**

Estudió las actitudes de los trabajadores de la administración pública hacia la política de promociones y ascensos. Su objetivo general fue

determinar las diferencias de actitudes respecto a la política formal e informal de promoción de ascensos dentro de una institución pública. La muestra la conformaron 144 individuos de ambos sexos, entre casados y solteros, con estudios de secundaria y superior, entre 1 y 11 años de servicio, y con diferentes funciones en la empresa del Servicio de Parques de Lima (SERPAR), a quienes se les aplicó una Escala de Actitudes según la técnica de Discriminación Escalar de Edward. Los estadísticos empleados fueron la media aritmética, la desviación estándar y la diferencia de medias "Z". Se concluye que las personas sometidas a estudio manifiestan actitudes un tanto favorables hacia los procedimientos formales de promoción y ascensos, que hacia los mecanismos informales para promover y ascender en los puestos de trabajo de las instituciones donde laboran.

**Velásquez, M. (1982). *Estudio sobre los factores del trabajo relacionados con las actitudes en los empleados del Banco Continental. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.***

Desarrolló un estudio sobre los factores del trabajo relacionados con las actitudes en los empleados del Banco Continental. El objetivo general fue conocer los factores diversos y específicos (laborales) que inciden frente al factor actitudinal de la satisfacción y de la no satisfacción. La muestra la integraron 100 personas al azar; de 18 a 52 años; de ambos sexos; con secundaria completa e instrucción superior; entre auxiliares, secretarías, asistentes, cajeros varones y jefes; desde 1 año de servicio a 11 años a más, a quienes se les aplicó un Cuestionario de Valorización de opiniones tipo Likert. Las pruebas estadísticas utilizadas fueron los puntajes totales, la media, los cuartiles y el análisis de relación entre variables. Se demostraron las diferencias significativas entre grado de instrucción y distintos puestos de trabajo, frente al factor actitudes de la satisfacción. Por lo tanto, se puede decir que no hay diferencias significativas entre edad, sexo o años de servicio de los bancarios frente al factor actitudinal de la satisfacción. Hay relación del factor actitudinal de la satisfacción con las escalas de seguridad, oportunidad para el ascenso, empresa y dirección, aspectos intrínsecos del trabajo, supervisión, aspectos sociales, comunicación y condiciones físicas del trabajo.

**Callirgos, A. (1984). Aspectos de la identidad cultural en obreros especializados en cristalería de Lima Metropolitana. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.**

Estudió los aspectos de la identidad cultural en obreros especializados en cristalería de Lima Metropolitana. El objetivo general era caracterizar la identidad cultural en un grupo de obreros especializados en cristalería de Lima Metropolitana. La muestra estuvo conformada por 120 obreros de las fábricas de cristal Ferrand y cristalería Santa María, S.A., de 20 a 51 años, con primaria incompleta hasta superior completa, de las poblaciones andina, limeña y negra. Los instrumentos empleados fueron una Escala de Autoanclaje Modificada de Cantril, una Prueba de Tipos Biológicos y Valores Centrales (PVB) diseñada por la autora y la Hoja de recolección de datos personales. Los estadísticos utilizados fueron: el chi cuadrado, la correlación de Yates y el índice porcentual. Entre los hallazgos tenemos que la tendencia de la población obrera estudiada es hacia los modelos de biotipos más bien blancos o caucásicos. Además, el Perú como nación tiene alta valoración por parte del obrero a pesar de que en cuanto a estabilidad material, seguridad y desarrollo del individuo como tal no corresponde a esta vinculación.

**Pérez, W. (1984b). Actitudes de los trabajadores frente al comportamiento del capataz y su influencia en el rendimiento laboral. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.**

Investigó las actitudes de los trabajadores frente al comportamiento del capataz y su influencia en el rendimiento laboral. Su objetivo general fue determinar si el comportamiento del capataz tiene relación con la actitud de los trabajadores. La muestra la conformaron 70 trabajadores de mecánica, sólo varones, de 19 a 46 años de edad, entre obreros y empleados. Los instrumentos utilizados fueron un Cuestionario para medir actitudes diseñadas por el autor, el Inventario de Personalidad de Eysenk y el Sociograma de Moreno. Para el análisis de datos sólo se trabajó con el índice porcentual. Se obtuvo que el comportamiento negativo del capataz (abuso de autoridad, aplicación de sanciones y burla en presencia de extraños)

da lugar a que los trabajadores presenten las siguientes respuestas: disminución de la producción, incumplimiento con las tareas previstas en un tiempo señalado, el “mal” empleo de la jornada de trabajo, la falta de cohesión en la cuadrilla de trabajo, indisciplina, infracciones, inseguridad, etc. Por lo tanto, la influencia del comportamiento del capataz sobre la actitud de los trabajadores es determinante para el “buen” desenvolvimiento y obtención del rendimiento laboral y, por ende, de las metas de la empresa.

**Armendariz, F. (1985). *Actitudes en la Dirección de Correos y Telégrafos de Lima*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú.**

Desarrolló un trabajo acerca de las actitudes en la Dirección de Correos y Telégrafos de Lima, cuyo objetivo fue investigar las actitudes de los trabajadores de dicha empresa. La muestra estuvo conformada por 811 trabajadores de ambos sexos. Utilizó una Escala de Actitudes basada en el modelo de Thurstone. Como estadísticos empleó la mediana y la chi cuadrada. Los resultados demostraron que las actitudes negativas priman sobre las positivas, y se evidencian por fallas organizativas en el centro laboral. También existe una preponderancia de actitudes negativas en el personal masculino frente a la organización, a las posibilidades de superación, hacia los jefes y las comodidades en mayor proporción que el personal femenino. Además se evidencia dificultad en las actitudes positivas hacia el público.

**Mendoza, C. (1985). *Interacción de motivos y actitudes: implicaciones para el funcionamiento organizacional*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.**

Investigó la interacción de motivos y actitudes: implicaciones para el funcionamiento organizacional. El objetivo general fue estudiar cómo la jerarquización de los motivos laborales en cuanto a su mayor o menor importancia está afectando las actitudes laborales hacia los factores organizacionales, sociales e individuales en su intensidad, alta o baja. La muestra la conformaron 72 personas de ambos sexos, cuyas edades fluctuaban entre los 19 y los 55 años, con estudios

desde primaria hasta superior completa, y de 1 a 30 años de tiempo de servicio que pertenecían a 3 departamentos de trabajo de Electrolima: preparación y seguimiento de obra; clientela, y personal. Los instrumentos empleados fueron un Cuestionario Motivacional de Intereses Laborales de Galicia (1964) y un Cuestionario con técnica del diferencial Semántico de Osgood et al. (1957). Las pruebas estadísticas empleadas fueron el método de correlación de Spearman, la "t" de significatividad del Coeficiente Producto - Momento de Pearson. Como resultado se halló que los motivos laborales que han sido jerarquizados como preponderantes (insatisfechas) son el progreso, la responsabilidad, el logro y la participación. Y en el trabajo en sí, el reconocimiento, las relaciones interpersonales y la jefatura son los motivos laborales considerados como de menor importancia.

**Ciudad, R. (1986). *Estudio de actitudes laborales en Mutual El Pueblo*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.**

Realizó un estudio de actitudes laborales en Mutual El Pueblo. El objetivo general fue describir y analizar las actitudes laborales frente a la organización. La muestra la integraron 100 personas al azar de ambos sexos, hasta mayores de 30 años de edad y de 4 años a más de tiempo de servicio, a quienes se les aplicó una Encuesta de Opinión sobre las actitudes predominantes en la organización, empleándose como estadístico el índice porcentual. Los resultados indican que la mutual presenta índices de actitudes fluctuantes y por debajo del promedio esperado para una organización cualquiera, principalmente en el grupo de actitudes frente a la empresa y el grupo de actitudes frente al estilo de supervisión del jefe inmediato. Con respecto al grupo de actitudes frente al puesto de trabajo, sus índices tienden a estar por encima de los puntajes de Bengé Associates.

**Burgos, Z. (1988). *Variación de las opiniones de trabajadores que presentan ausentismo laboral considerando algunos factores en una empresa estatal*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.**

Estudió la variación de las opiniones de trabajadores que presentan ausentismo laboral considerando algunos factores en una empresa

estatal. El objetivo general fue describir y analizar la variación de las opiniones referidas a los trabajadores que presentan mayor índice de ausentismo laboral, teniendo en cuenta género, estado civil y antigüedad en la empresa. La muestra la integraron 300 trabajadores que pertenecían a diferentes departamentos y gerencias de la oficina principal de una empresa estatal, tomada de entre el grupo de trabajadores que presentaban mayor índice de ausentismo. El instrumento empleado fue el Cuestionario sobre la organización en sí elaborado por la autora. Se utilizó para el análisis de datos el chi cuadrado. Entre los hallazgos tenemos que los aspectos psicosociales sí influían sobre las opiniones que tenían los trabajadores que presentaban mayor índice de ausentismo; también, las opiniones de los trabajadores con mayor índice de ausentismo presentaban diferencia entre los factores de edad, sexo, estado civil y antigüedad en la empresa. Además, los trabajadores más jóvenes tenían una opinión más favorable con respecto a la organización de la empresa, las posibilidades de progreso, el puesto que desempeñan y sobre los medios de información que se disponían.

**Cossio, A. (1989). *Actitudes laborales en empleados del Banco Central Hipotecario del Perú, en relación al cargo jerárquico que ostentan. Tesis de bachiller no publicada, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.***

Efectuó un estudio sobre las actitudes laborales en empleados del Banco Central Hipotecario del Perú en relación al cargo jerárquico que ostentan. El objetivo general fue averiguar las características actitudinales que tienen los empleados de la oficina principal del Banco Central Hipotecario del Perú hacia el cargo ocupado en dicha institución. La muestra la integraron 27 empleados de ambos sexos, de 20 a 50 años, con instrucción secundaria y superior, a quienes se les aplicó un Cuestionario de Actitudes hacia el trabajo basado en Pinilla. Las pruebas estadísticas empleadas fueron la correlación producto momento de Pearson y el chi cuadrado. Como resultado se evidenció que no existe relación entre las actitudes positivas hacia las relaciones laborales en los cargos jerárquicos con mando.

**Saldarriaga, T. (1989). *Variaciones y tendencias de las actitudes del trabajador hacia los factores de trabajo*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.**

Desarrolló un trabajo acerca de las variaciones y tendencias de las actitudes del trabajador hacia los factores de trabajo. Su objetivo fue conocer las variaciones de las actitudes hacia los factores de trabajo y analizar la tendencia de estas actitudes. La muestra estuvo integrada por 92 individuos de sexo masculino, de 20 a 52 años. Se elaboró una Encuesta para medir las actitudes que tiene el personal hacia su trabajo. Señala que si se toma en cuenta la edad, las actitudes de las personas hacia los factores de trabajo no variarán significativamente; no obstante, cabe anotar que hay mayor tendencia negativa mientras menos edad tiene el trabajador. (En el reporte original no consignan estadígrafos).

**Cárdenas, M. (1990). *Actitudes de los trabajadores frente a los objetivos de la comunidad laboral*. Tesis de bachiller no publicada, Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Lima, Perú.**

Estudió las actitudes de los trabajadores de telecomunicaciones frente a los objetivos de su comunidad laboral y tuvo como objetivo general el conocer dichas actitudes. La muestra, que correspondía solamente al área de radiodifusión, la integraron 434 trabajadores entre jefes, oficinistas, secretarias, periodistas, locutores, técnicos, programadores, etc.; con edades comprendidas desde los 19 a 60 años; con estudios desde primaria a superior. Empleó como instrumento la Encuesta de Información, interés y actitud, basado en Adding Machina Company de Chicago (1959) desarrollado por el autor. Como estadísticos empleó el chi cuadrada, distribución de frecuencia y porcentajes. Encontró que la actitud de indiferencia frente a los objetivos de la comunidad laboral es el resultado de sucesivas frustraciones a lo largo de su implementación y funcionamiento, lo que ha dado paso al desaliento. La información y el interés están correlacionados a nivel ocupacional; la información no puede actuar en forma directa en las actitudes, sino a través del interés; esto nos lleva a concluir que el tipo y calidad de la información que han recibido no ha establecido un verdadero sistema

de comunicación que permita a los trabajadores ser también emisores y no simples receptores.

**Pérez, J. (1990). *Actitudes psicosociales frente al sindicalismo en empresas privadas en Lima. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.***

Estudió las actitudes psicosociales frente al sindicalismo en empresas privadas de Lima: un Análisis exploratorio Su objetivo general fue ofrecer un análisis exploratorio de las actitudes psicosociales frente al sindicalismo en empresas privadas en Lima. La muestra estuvo conformada por los directivos, los profesionales y los técnicos. Se obtuvo que el promedio total obtenido por la muestra fuera de 53.3 en la Escala de sindicalización, lo que indica que el grupo en estudio tenía actitudes positivas frente a la sindicalización. (En el reporte original no se consigna datos sobre el total de participantes, el instrumento psicológico y las pruebas estadísticas utilizadas).

**Candela, V. (1991). *Actitudes de los trabajadores de Plásticos Nacionales S.A. frente a su medio situacional. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Federico Villarreal, Lima, Perú.***

Estudió las actitudes de los trabajadores de Plásticos Nacionales S.A. frente a su medio situacional. El objetivo general fue conocer las actitudes de los trabajadores de dicha empresa frente a su medio situacional a través de los siguientes factores del trabajo: organización, puesto de trabajo, salarios y recompensas financieras, jefes y compañeros de trabajo. La muestra la conformaron 234 trabajadores de la Compañía de Plásticos Nacionales S.A. de cuatro áreas como personal, finanzas, producción y comercialización, entre obreros y empleados, a quienes se les aplicó una Escala de Actitudes bajo criterio de Edwards & Killpatrick (Summer 1978). Los estadísticos utilizados fueron la media aritmética y la varianza. Entre los resultados se encontró que existen actitudes favorables al puesto y compañeros de trabajo, y actitudes desfavorables hacia la organización, salarios, recompensas financieras y jefes.



**Galindo, P. (1993). *Relación entre actitudes con respecto a aspectos visibles y aspectos ocultos de su organización en un grupo de trabajadores de un sector industrial de Lima. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.***

Investigó la relación entre actitudes con respecto a aspectos visibles y aspectos ocultos de su organización en un grupo de trabajadores de un sector industrial de Lima. Su objetivo general fue diagnosticar la relación entre actitudes con respecto a aspectos ocultos de su organización en un grupo de trabajadores de un sector industrial de Lima. La muestra estuvo conformada por 84 trabajadores varones, de 18 a 35 años de edad, con un mínimo de secundaria completa y con un tiempo de permanencia mínima de tres meses en una fábrica de metalmecánica, a quienes se les aplicó una Escala tipo Likert confeccionada por la autora. Los estadísticos utilizados fueron el coeficiente de correlación de Spearman Brown y la "t" de Student. Entre los resultados se encontró que hay una relación entre actitudes hacia aspectos visibles (comunicación, estado tecnológico y normas de desempeño) y aspectos ocultos (colaboración, valor-honestidad, sentimientos-filiación, sentimiento-temor y satisfacción), lo que quiere decir que los trabajadores perciben, dan importancia a ambas variables y se sienten identificados con estos factores.

---

## CLIMA ORGANIZACIONAL

Según lo revisado, este constructo también se puede entender como: clima social en el trabajo, clima psicológico organizacional, clima laboral, clima institucional y clima, etc.

**Flores, J. (1981). Modelos de clima organizacional. En: Anónimo (s.e). Compendio de la Facultad de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.**

Estudió los modelos de clima organizacional. Su objetivo general fue estudiar comparativamente la naturaleza de la variable Clima Organizacional. La muestra la conformaron cuatro empresas ubicadas en Lima, de tamaño regular a grande, representativas de algunos de los tipos de organización anteriormente fijados por el autor y que fueran conocidas por el público; a estas organizaciones se les aplicó la Escala de Clima Organizacional también diseñada por el autor. Los estadísticos utilizados fueron: el promedio, la desviación estándar, el coeficiente de variación, el coeficiente de correlación, la varianza y el análisis de varianza. Entre los principales resultados figuran que las cuatro empresas muestran un elevado grado de acuerdo entre las personas para con la percepción del clima organizacional; las diferencias de clima organizacional estarían dadas por la variable de tipo propiedad que por la actividad. En la percepción del clima organizacional influyen marcadamente los factores producción, actitudes, motivación y flujo informativo; otros lo hacen moderadamente: materiales, flujos de dinero y flujos de pedido; otros son poco influyentes como: mercadotecnia, finanzas, e investigación y desarrollo. (En el reporte original no se consigna el número total de participantes)

**Shaw. (1985). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Lima, Perú.**

Realizó un trabajo sobre la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, cuyo objetivo fue analizar el grado de relación

entre ambas variables, en una muestra conformada por 40 supervisores que trabajaban en una compañía cervecera de Trujillo. El autor elaboró una Escala de Actitudes tipo Likert, y como estadísticos empleó la mediana y la chi cuadrada. Los resultados indican que los factores del clima organizacional no tienen relación significativa con la satisfacción laboral; así mismo, se demostró que el tiempo de experiencia laboral no influye en la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral.

**Pezet, O. (1994). Estudio del clima organizacional en una empresa en proceso de cambio. *Revista de Psicología de la Facultad de Psicología y Humanidades de la Universidad Femenina del Sagrado Corazón*. 2, 185-192.**

Estudió el clima organizacional en una empresa en proceso de cambio. Su objetivo general fue diagnosticar el clima organizacional imperante en una empresa que redefinió su misión empresarial. Antes de la redefinición de la misión y los objetivos organizacionales, la empresa diagnóstico sus puntos fuertes y débiles. Al redefinirse, se inicio un cambio de estructuras, relaciones y funciones, teniendo como objetivo principal lograr el cambio de la cultura prevaleciente. La medición del clima organizacional durante esta etapa de adecuación a la nueva misión empresarial es un intento por captar las características del ambiente de grupo y su influencia en la conducta de sus integrantes. La muestra estuvo constituida por 84 personas pertenecientes a las diferentes empresas que integran el grupo organizacional, procedentes de los niveles de jefatura, supervisores, empleados, administrativos y personal operativo, a quienes se les aplicó la Encuesta de la Science Research Associates Inc. adaptada al Perú por Warner Lambert que permite detectar las áreas de satisfacción e insatisfacción del trabajador con respecto a su medio laboral y su trabajo, y una Encuesta elaborada por la autora con la finalidad de medir la efectividad de las comunicaciones en relación a la difusión del proceso de diversificación empresarial. Para evaluar los datos se emplearon la distribución de frecuencias, índices porcentuales y medidas de tendencia central. Entre los resultados en base a la Encuesta de Actitudes se encontró actitudes satisfactorias para con los beneficios que ofrece la empresa, para con la seguridad en el trabajo, para con el alto grado de afiliación entre trabajadores y

para con la gestión efectiva de la Alta Dirección. También se encontraron actitudes de insatisfacción frente a las condiciones físicas del trabajo, para con la no participación en los cambios de la empresa, para con los esfuerzos no recompensados de los trabajadores, así como la falta de oportunidades para con los trabajadores de demostrar sus habilidades. Los resultados para con la Encuesta sobre Comunicación fueron: que el grupo empresarial no creó los canales adecuados de comunicación y participación para la efectiva integración de su personal en el proceso de cambio y diversificación, lo que propició el desarrollo de sistemas informales de comunicación y de carencia de normas de reclutamiento y selección de personal en el área de recursos humanos.

**Rodríguez-Paiva, P. (1994). Un estudio del clima psicológico-organizacional. *Revista de Psicología de la Facultad de Psicología y Humanidades de la Universidad Femenina del Sagrado Corazón*. 2, 193-199.**

Realizó un estudio del clima psicológico organizacional. Su objetivo general fue determinar el grado de las relaciones laborales, las causas del conflicto y la aplicación de medidas correctivas en una de las empresas de un grupo conformado por ocho. La muestra estuvo conformada por 37 empleados, quienes representaban el 80% de la población empleada, a quienes se les aplicó una Encuesta Anónima con preguntas abiertas y cerradas para determinar las actitudes, motivaciones y necesidades del personal. Se tabularon y clasificaron las respuestas de la encuesta en base a la relación de factores motivacionales planteados por Maslow & Herzberg. Entre los resultados tenemos que los empleados no se consideran económicamente satisfechos, no se sienten reconocidos por su trabajo, pero ven al mismo como creativo e interesante; existe también una falta de organización en la empresa, no hay seguridad laboral, las relaciones humanas se encuentran en conflicto, hay desconfianza y temor hacia los superiores. (En el reporte original no se especifica pruebas estadísticas).

**Fernández, F. (1995). *Diagnóstico del clima organizacional de una empresa de transporte urbano de Lima Metropolitana*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú.**

Desarrolló un diagnóstico del clima organizacional de una empresa de transporte urbano de Lima Metropolitana. Su objetivo general fue conocer el clima organizacional que predomina entre choferes y cobradores de una Empresa de Pasajeros S.A. El muestreo fue estratificado de la población de choferes y cobradores y por fijación proporcional la muestra contó con 136 personas de ambos grupos muestrales a quienes se les aplicó una Escala de Medición de los Indicadores Específicos del Clima Organizacional elaborado por Orellana. Los estadísticos empleados fueron el análisis de varianza, la media, la desviación estándar, la distribución de frecuencias y distribución porcentual. Entre los resultados se halló que el clima que predomina entre choferes y cobradores de la empresa de transporte es de nivel medio.

**Castro, C. & Trisano, P. (1997). *Clima organizacional en una empresa dedicada a la comercialización de productos de consumo masivo*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Femenina del Sagrado Corazón, Lima, Perú.**

Investigaron el Clima Organizacional en una empresa dedicada a la comercialización de productos de consumo masivo. Su objetivo general fue determinar el clima organizacional de una empresa de Lima. La muestra estuvo conformada por 513 personas de ambos sexos con edades que fluctuaban entre los 18 y los 25 años, a quienes se les aplicó una Encuesta de carácter cerrado confeccionada por la autoras. Los resultados evidencian que en la organización en cuestión existe un clima favorable frente al puesto que ocupan, igual percepción para con los supervisores, compañeros de trabajo, la infraestructura, la capacitación y el bienestar social. (En el reporte original no se consigna datos de las pruebas estadísticas).

---

**Sánchez, F., Bardales, M. & Perales, M. (1998). Percepción del clima social organizacional en un grupo de trabajadores del Hospital Víctor Larco Herrera. *Revista Peruana de Psicología*. 3(5), 115-122.**

Estudiaron la percepción del clima social organizacional en un grupo de trabajadores del Hospital Víctor Larco Herrera. El objetivo general fue determinar la percepción del clima laboral en un grupo de trabajadores del Hospital Víctor Larco Herrera para captar las características del ambiente de grupo y su influencia en la conducta de sus integrantes. La muestra estuvo conformada por 103 personas seleccionadas a través de un muestreo no probabilístico por cuotas que representaba a todos los trabajadores de todos los departamentos, áreas o unidades del Hospital Víctor Larco Herrera, ubicado en el distrito de Magdalena del Mar en Lima - Perú, a quienes se les administró la Escala de Clima Social en el Trabajo (WES) de Moos, R., Moos, B. & Trickett, E. Los estadísticos utilizados fueron el índice porcentual, medidas de tendencia central y distribución de frecuencias. Entre los resultados se halló una percepción desfavorable en las subescalas referentes al apoyo que reciben de sus jefes, a tener iniciativas propias, el conocer las reglas y planes de trabajo, así como de la mejora del ambiente físico; con una tendencia más favorable a la “buena” organización y planificación y a la presión en el trabajo; se observó una tendencia aún más favorable en la subescala que evalúa la utilización de las reglas para tener controlados a los trabajadores.

**Tamashiro, M. (1998). *Diagnóstico del clima organizacional en una empresa privada*. Tesis de licenciatura no publicada, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.**

Realizó un diagnóstico del clima organizacional en una empresa privada. Su objetivo general fue describir y analizar las variables que conforman el concepto de Clima y que influyen en la dinámica y desarrollo de la empresa seleccionada. La muestra estuvo conformada por 192 trabajadores, la misma que representó al 69 % de la población total, entre varones y mujeres. El instrumento empleado fue un Cuestionario de Clima Organizacional (MCO) basado en las Escalas del Diferencial Semántico de Likert. La confiabilidad se midió

con el coeficiente alfa de Crombach. (En el reporte original no se consigna datos sobre los resultados).

**Gutiérrez, R. & Saavedra, L. (1999). *Clima Organizacional, Identificación Institucional y Expectativas de Capacitación en el Factor Humano de la Dirección de Salud I Callao*. Dirección de Salud I Callao, Lima, Perú.**

Ejecutaron un estudio sobre el Clima Organizacional, Identificación Institucional y Expectativas de capacitación en el factor humano de la Dirección de Salud I – Callao. Tuvieron por objetivos generales analizar el grado de identificación institucional del personal, así como los factores que influyen en este proceso; definir las necesidades de desarrollo del personal y sus expectativas de capacitación; identificar los elementos que actúan como ejes motivacionales en el personal, y analizar las características predominantes de la cultura organizacional existente en la Dirección de Salud I- Callao. La muestra la integraron 519 trabajadores de ambos sexos que pertenecían a 37 establecimientos de salud, una cuna infantil, y trabajadores de sanidad marítima y aérea. El instrumento empleado fue confeccionado por los autores y cuenta con 44 ítems. Los estadísticos empleados fueron el índice porcentual y la distribución de frecuencias. Como resultados se halló que existe un 80% de los trabajadores que conocen la misión y la visión de la Dirección de Salud I.- Callao, que existe un 87 % de trabajadores que señalan sentirse “contentos” en el establecimiento en el que laboran, existe un 27% que manifiesta que lo que más le incomoda de su ambiente es que éste sea reducido, también un 27% señala que el motivo por el que ocultó una falta a su jefe fue por temor a la sanción, un 21% de los trabajadores expresó que le gustaría recibir como incentivo una gratificación económica, un 25% manifestó que le gustaría capacitarse en cursos de computación e informática y, a la vez, un 48% señaló que la institución debería pagar el valor total de ese o esos cursos.

**Silva, O. (2000). *El Clima Organizacional de los centros educativos estatales secundarios de Cajamarca*. Tesis de licenciatura no publicada, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.**

Estudió el clima organizacional en los centros educativos estatales secundarios de Cajamarca. Su objetivo general fue determinar y analizar comparativamente los climas organizacionales de 10 centros educativos estatales secundarios de la jurisdicción de Cajamarca, Dirección Sub - Regional de Educación IV. La muestra la integraron 10 centros educativos, con un total de 284 profesores entre varones y mujeres. El instrumento utilizado fue el Cuestionario Descriptivo de Clima Organizacional de Halpin & Croft (CDCO); se realizó una validez de contenido para su utilización con esta muestra. Entre los principales resultados se hallaron que de los 10 colegios, 8 presentan un clima cerrado, 1 un clima abierto y el otro un clima controlado. Además, presentan problemas de interrelación personal docente-directores (el 80% de ellos), 8 de 10 presentan problemas de interrelación entre docentes, así como una alta desunión, un bajo entusiasmo y una baja amistad. Así mismo, existe un rango constante (negativo) de ejemplaridad, la cual si se relaciona con un alto rango en énfasis en el rendimiento y un alto distanciamiento, configura un liderazgo autoritario como ocurre en el colegio Santa Teresita. En la mayoría de los casos de un clima cerrado (6 colegios) la conducta ejemplaridad (variable) del director que presenta un rango muy bajo, siempre aparece con la variable énfasis en el rendimiento con un rango bajo. Por ello, los directores no supervisan el desempeño del trabajo docente en un contexto de búsqueda de rendimientos óptimos o, por lo menos, de resultados esperados a nivel medio. En cuanto a la relación entre tamaño del colegio y el clima organizacional, de menor a mayor matrícula, se halló más entusiasmo, amistad, énfasis en el rendimiento, ejemplaridad, consideración. También un considerable nivel de interferencia en directores que no brindan facilidades para el trabajo pedagógico, recarga de reuniones y tareas administrativas. Las mayores diferencias entre el clima organizacional abierto y cerrado son: ejemplaridad, entusiasmo, consideración, desunión, interferencia (en ese orden). Por ello, se puede decir que los mayores problemas con el clima organizacional son: que el directivo carece de ejemplaridad, falta de trato y acercamiento personal hacia



los docentes (consideración), y no facilita recursos y tiempo (interferencia) para el trabajo pedagógico, ausencia de mística de trabajo en equipo (entusiasmo) y asimismo, dificultad para trabajar conjuntamente (desunión). (En el reporte original no se consignan datos sobre las pruebas estadísticas).

**Alvarez, S. (2002). La Cultura y el Clima Organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología. [http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/tesis/human/Alvarez\\_V\\_S/Alvarez\\_V\\_S.html](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/tesis/human/Alvarez_V_S/Alvarez_V_S.html).**

Realizó un trabajo acerca de la cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología, cuyo objetivo general fue analizar la importancia de la cultura y el clima organizacional como factores determinantes en la eficacia del personal en dicho Hospital, e identificar los principales problemas laborales y su influencia en el grado de satisfacción del paciente. La muestra interna la integraron 157 trabajadores quienes respondieron un Cuestionario modificado de Villafañe, basado en Likert y la muestra externa la conformaron 303 pacientes quienes completaron una Encuesta breve confeccionada por la autora. La tabulación y el análisis de los datos se realizaron con ayuda del paquete estadístico SPSS. Entre los resultados tenemos que la cultura de este hospital está desequilibrada, puesto que el área operativa o explícita de la organización no guarda coherencia alguna con el área implícita de la misma (creencias, valores), lo que ha desencadenado en los grupos de referencia que la integraron, actitudes conformistas, impulsivas y auto proteccionistas, identificadas a través del respeto por las reglas internas, culpabilidad cuando se rompen las normas, temor a represalias, dependencia, conducta estereotipada, confusión conceptual, temor a ser reprendido, oportunismo, etc. También, los climas organizacionales tensos influyen sobre la deserción del personal contratado calificado de la institución hacia otras fuentes de trabajo.

**Pulido, C. (2002). *Construcción, Validación y Aplicaciones de una Prueba que mide el Clima Organizacional en Organizaciones Empresariales Privadas y sus implicancias para la Psicología de la Salud*. Tesis de maestría no publicada, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.**

Llevó a cabo un estudio denominado “Construcción, Validación y Aplicaciones de una Prueba que mide el Clima Organizacional en Organizaciones Empresariales Privadas y sus implicancias para la Psicología de la Salud.” Tenía por objetivos generales: a) Construir y validar la Prueba de Clima Organizacional, b) Describir cuáles son las variables que están asociadas al Clima Organizacional en un grupo de organizaciones empresariales privadas, y c) Plantear la implicación o repercusión que existe entre las variables del Clima Organizacional y la Psicología de la Salud. La muestra fue obtenida por conglomerados (cada organización seleccionada en forma intencional) y que debieran contar con los siguientes requisitos: una permanencia no menor de 5 años en el mercado, con amplia variedad de departamentos y áreas dentro de su estructura organizacional, que sean organizaciones altamente especializadas, que requieran de una gran variedad de profesionales, que sean también instituciones que implementen con regularidad sistemas de planificación y control de los resultados operativos y de gestión global y que también cuenten con un área de Recursos Humanos implementado. Fueron tres organizaciones: a) 785 trabajadores de una Administradora de Pensiones, b) 336 trabajadores de una Comercializadora de Bienes de Capital y c) 164 empleados de una Constructora y Proyectos de Ingeniería, que finalmente sumaron 1285 trabajadores para toda esta muestra. El instrumento empleado fue una Encuesta que evalúa percepciones respecto al Clima Organizacional y las mide sirviéndose de una Escala Tipo Likert modificada a seis alternativas de respuesta y que fue validada por el autor de este estudio a través de la Validez de Contenido por Criterio de Jueces. Este instrumento describe 4 variables con sus respectivas sub-escalas como: la cultura ad hoc (valores interpersonales, habilidades de intervención y bienestar de los colaboradores), la estrategia (desarrollo de liderazgo, estilo de gestión y filosofía organizacional), la estructura (diseño organizacional y comunicaciones) y el sistema de información (decisiones para la eficiencia de la información y sistemas de medición y control). Como

resultados se halló que: el Clima Organizacional predominante es el incierto que se caracteriza por la pasividad frente a situaciones críticas, existe un moderado nivel de activismo, hay una falta de difusión e inoperatividad de objetivos y metas, hay restricciones en la delegación y autonomía, también hay un conflicto encubierto, dificultades en la comunicación que impiden un trato abierto y genuino de los problemas, y se presenta también bajos niveles de rotación de personal, no obstante los niveles altos de ausentismo y tardanza. Se observa también una gerencia fragmentada y el poder dividido en facciones, asimismo se logran resultados con mucha dificultad. Finalmente, las relaciones personales se sienten tensas y se encubre en el trato formal o un vínculo distante. También se evidenció que las mujeres y personas mayores de 36 años tienden a percibir mejor el Clima Organizacional en las diferentes organizaciones evaluadas.

**Trujillo, K. (2003). *Clima Organizacional en Centros Educativos Secundarios de Gestión Estatal de Lima Metropolitana*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Femenina del Sagrado Corazón, Lima, Perú.**

Estudió el clima organizacional en centros educativos secundarios de gestión estatal de Lima Metropolitana. Sus objetivos generales fueron realizar el diagnóstico acerca de cómo es el clima organizacional de los centros educativos secundarios de gestión estatal participantes; sugerir programas de mejora del clima organizacional; describir la muestra según variables de estudio, edad, sexo, estado civil, lugar de procedencia, tipo de instrucción, experiencia laboral, permanencia en el centro educativo, condición laboral y tipo de centro educativo de procedencia; y hacer la comparación entre los 8 subtests y variables de estudio. La muestra estuvo conformada por los docentes de los centros educativos, cuyas edades oscilaban entre los 21 y los 58 años. El instrumento utilizado fue el Cuestionario Descriptivo de Clima Laboral (CDCO) de Halpin & Croft (1962). Los estadígrafos utilizados fueron la "t" de Student, el análisis porcentual y la desviación estándar. Entre los resultados obtenidos se encuentra que la conducta de los docentes de los centros educativos se caracteriza por la cohesión, solidaridad y las relaciones interpersonales fortalecidas. En cuanto a la conducta del director, se percibe un distanciamiento

constante que dificulta la relación líder miembro y genera falta de motivación y liderazgo. (En el reporte original no se consigna la cantidad exacta de la muestra estudiada).

**Villavicencio, J. (2003). *Percepción del Clima Social Organizacional entre un grupo de trabajadores de Establecimientos de Salud del Callao en función a Características Sociodemográficas/Sociolaborales. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.***

Investigó la percepción del clima social organizacional entre un grupo de trabajadores de establecimientos de salud del Callao en función a características sociodemográficas y sociolaborales. El objetivo estudio fue describir y comparar la percepción del clima social organizacional en una muestra conformada por 137 trabajadores de Establecimientos de Salud del Callao en función a características Sociodemográficas y Sociolaborales. El tipo de muestreo fue intencional. El instrumento empleado fue la Escala de Clima Social en el Trabajo (WES) de Trickett & Moos, que fue validada por el autor de este estudio a través la técnica de validez de contenido. Los estadísticos empleados fueron: la media aritmética, diferencia de medias, desviación estándar, error estándar, varianza dentro de grupo, Prueba "T" de Fisher y la prueba de Sheffé. Entre los principales resultados obtenidos, en primer lugar, de acuerdo a las Características Sociodemográficas, se halló que: en función a la característica género, sólo se observó diferencias en la sub – escala Autonomía. Para la característica edad, se halló diferencias en las sub – escalas Implicación, Cohesión, Apoyo, Autonomía y Claridad. Para la característica lugar de nacimiento, se halló diferencias en la sub – escala Implicación. Para la característica grado de instrucción, se evidenció diferencias en las sub – escalas Autonomía, Control e Innovación. Para la característica estado civil no se halló diferencias en ninguna sub – escala. Para la característica nivel socio económico se halló diferencias en las sub – escalas Organización y Presión. En segundo lugar, de acuerdo a las Características Sociolaborales, se halló que para la característica condición laboral se halló diferencias en las sub – escalas Cohesión y Presión. En la característica Puesto o Cargo se halló diferencias en las sub – escalas Implicación, Apoyo, Autonomía, Presión, Claridad e Innovación. Y para la característica

tiempo de servicio, se halló diferencias en las sub – escalas Organización, Innovación y Comodidad. Las implicancias de los resultados son discutidas en función de la realidad sociolaboral del país.

**Ackerman, M. & French, F. (2004). *Clima y Satisfacción Laboral en una Unidad de Negocios de una Empresa del Sector Entretenimiento. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Femenina del Sagrado Corazón, Lima, Perú.***

Estudiaron el clima y la satisfacción laboral en una unidad de negocios de una empresa del sector entretenimiento. Sus objetivos generales fueron identificar las diferentes percepciones que tienen los trabajadores de una unidad de negocios en una empresa del sector entretenimiento con respecto a su organización e identificar el grado de satisfacción. La muestra estuvo conformada por 40 trabajadores de una sala de juegos ubicada en el distrito de San Isidro que pertenecía a una cadena de salas de juegos a nivel nacional; los participantes fueron de ambos sexos, cuyas edades oscilaban entre los 18 y los 25 años. El instrumento utilizado fue elaborado por las autoras de la investigación. La muestra representó el 80% de la población total. Los estadígrafos utilizados fueron la desviación estándar, la “t” de Student y el coeficiente de Pearson. Los resultados señalan que el personal muestra conformidad con respecto a los factores que se han pretendido estudiar en esta unidad de negocios de salas de juego; además, la mayoría de los trabajadores afirma que conoce y realiza las tareas que le corresponde y además, ellos afirman que se encuentran identificados con la organización y adecuadamente satisfechos.

**Frías, D. (2004). *Clima Organizacional entre un grupo de docentes secundarios pertenecientes a una Unidad de Servicios Educativos de Lima Metropolitana. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.***

Investigó el Clima organizacional entre un grupo de docentes secundarios pertenecientes a una unidad de servicios educativos de Lima Metropolitana. El objetivo del estudio fue describir y comparar el clima organizacional en una muestra conformada por 100 docentes de educación secundaria que pertenecían a una Unidad de Servicios

Educativos de Lima Metropolitana en función a características Sociodemográficas. El tipo de muestreo fue intencional. El instrumento empleado fue la Escala de Clima Social en el Trabajo (WES) de Trickett & Moos que fue validada por Villavicencio (2003) a través de la técnica de validez de contenido. Los estadísticos empleados fueron: la media aritmética, diferencia de medias, desviación estándar, error estándar, varianza dentro de grupo, prueba “t” de Student y la prueba de Sheffé. Entre los principales resultados obtenidos, en primer lugar, de acuerdo a las Características Sociodemográficas, se halló que en función a la característica sexo, sólo se observó que las mujeres presentan percepciones con tendencia favorable sólo hacia la sub-escala Presión. Para la característica edad, no se halló diferencias a nivel sub – escalas, mas sí por Dimensiones, en el que se observa que los docentes de 35 a 39 años presentan percepciones con tendencia favorable hacia la II Dimensión: Autorrealización. Para la característica grado de instrucción no se evidenció diferencias en ninguna sub – escala. Para la característica estado civil, los docentes solteros evidencian percepciones con tendencia favorable sólo hacia la sub-escala Cohesión. Para la característica condición laboral, los docentes contratados evidencian percepciones con tendencia favorable sólo hacia la sub-escala Presión; mientras que los docentes nombrados evidencian percepciones con tendencia desfavorable sólo hacia la sub-escala Innovación. Y para la característica tiempo de servicio, los docentes con menos de 1 año de tiempo de servicio evidencian percepciones con tendencia favorable hacia la sub – escalas Cohesión.

## **MOTIVACIÓN**

Según lo revisado, este constructo se puede configurar como: motivaciones psicosociales, intereses laborales, necesidades y nivel de conformismo, etc.

**Treneman, A. (1977). *La motivación de logro en empleados profesionales y no profesionales de la clase socio económica media de Lima. Tesis de bachiller no publicada, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.***

Estudió la motivación de logro en empleados profesionales y no profesionales de la clase socio económica media de Lima. El objetivo general fue determinar si la aptitud de los empleados para el logro de sus metas (en función de la motivación de logro) se vería influenciada por los factores edad y las experiencias que adquieren a lo largo del tiempo de servicio que han prestado trabajando en las empresas fabriles de propiedad social de Lima. La muestra la conformaron 180 trabajadores (90 profesionales y 90 no profesionales) de sexo masculino, de 25 a 45 años, con 3 a 20 años de servicio que laboraban las 8 horas establecidas. Los instrumentos empleados fueron el Test de Apercepción Temática de Murray y la Prueba de Imaginería de Mc Clelland. Las pruebas estadísticas utilizadas fueron la media aritmética, la desviación estándar, los índices porcentuales y el chi cuadrado. Como resultado se encontró que los empleados profesionales que obtuvieron un título universitario tienen el mismo nivel de motivación de logro que los empleados no profesionales sin dicho título que pertenecen a la clase media; por lo tanto, entre ambos grupos no existen diferencias estadísticamente significativas.

**Cavassa, M. (1978). *Motivación de logros y valores en aspirantes a un puesto bancario. En: Anónimo (s.e.). Compendio de la Facultad de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.***

Investigó la motivación de logros y valores en aspirantes a un puesto bancario. El objetivo general fue identificar la motivación de logros y valores en aspirantes a un puesto bancario. La muestra la conformaron 72 personas de ambos sexos, entre 18 y 24 años de

edad, con estudios secundarios y superiores. Se empleó el estadístico del chi cuadrado. Entre los resultados tenemos que existe una mayor incidencia hacia la motivación de logros en el grupo estudiado y sus valores se orientan principalmente hacia lo teórico, económico, político, religioso, social y estético. Además, existe diferencia significativa entre el nivel de afán de logros y los valores: los individuos con alto afán de logros prefieren valores teóricos, mientras que los de bajo nivel de afán de logros presentan preferencias por valores económicos. Y no hay relación significativa entre alto afán de logros y valor económico, pero existe una diferencia mínima entre el nivel de afán de logro (alto y bajo) y los valores políticos y religiosos, mientras que los valores sociales y estéticos no tienen adhesiones. (No se reportaron datos sobre el instrumento).

**Chávez, N. (1978). *Salario y motivación de realización en los obreros de metal mecánica de Lima Metropolitana*. de bachiller no publicada, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.**

Desarrolló un trabajo sobre el salario y motivación de realización en los obreros de metal mecánica de Lima Metropolitana. El objetivo general fue establecer el factor dinámico de la personalidad como es la motivación de realización en un sector específico de la industria peruana, el sector obrero, con la finalidad de establecer criterios que faciliten mejoras en su situación económica, social y cultural, así como para establecer una política de incentivos. La muestra estuvo conformada por 100 trabajadores de sexo masculino, de 18 a 50 años, con primaria incompleta a secundaria completa, a quienes se les aplicó los siguientes instrumentos: el Test de Apercepción Temática de Murray y la Prueba de Imaginería de Mc Clelland. Los estadísticos empleados fueron la media aritmética y la desviación estándar. Se encontró que los trabajadores o grupos con un determinado nivel de ingresos no mantienen diferencias significativas con las personas o grupos de N realización y niveles de ingresos diferentes. Y en cuanto a la variable edad, al constituirse los grupos muestrales independientes de diversos intervalos de edad cronológica (jóvenes y adultos) y N realización, se halló que no existe ningún tipo de relación constante; es decir, le pueden corresponder niveles de aspiración alto o bajo.



**Cuba, E. & Vera, J. (1979). *Intereses laborales en trabajadores de la administración pública de sedes ministeriales del Gobierno Central*. Tesis de bachiller no publicada, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.**

Efectuaron un trabajo sobre los intereses laborales en trabajadores de la administración pública de sedes ministeriales del Gobierno Central. El objetivo general fue identificar qué factores de trabajo, de los muchos que pueden influir en la conducta de los trabajadores, son preferidos por los trabajadores del sector público que laboran en las sedes ministeriales del gobierno central. La muestra la integraron 1595 trabajadores del Ministerio de Economía y Finanzas y del Ministerio de Industria y Turismo; de ambos sexos; de 18 a 46 años a más de edad; entre directores, administrativos, técnicos, profesionales y operarios. A esta muestra se le aplicó un Cuestionario de Intereses Laborales elaborado por los autores. Las pruebas estadísticas fueron la media aritmética, la desviación estándar, la razón crítica de diferencia de medias, la diferencia de medias en muestras correlacionadas y el coeficiente de concordancia de Kendall. Se encontró que el orden o jerarquía de preferencias de los intereses laborales es el siguiente: la posibilidad de sentirse satisfecho al alcanzar sus propios objetivos a través de su trabajo (factor logro), el interés por tener un trabajo que dé oportunidades de desarrollar los conocimientos y así destacar y sobresalir (factor progreso), y el interés por tener la posibilidad de asumir mayores responsabilidades en el trabajo (factor responsabilidad).

**Mostacero, B. (1984). *Motivación de logro, poder y afiliación en trabajadores de la Cooperativa Agraria de Producción Casa Grande Ltda. N° 32 - Trujillo*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú.**

Estudió la motivación de logro, poder y afiliación en trabajadores de la Cooperativa Agraria de Producción Casa Grande Ltda. N° 32 - Trujillo. Su objetivo general fue establecer las características motivacionales de logro, poder y afiliación de los trabajadores de la cooperativa que provenían de las secciones mecánica e ingenio. La muestra la conformaron 120 trabajadores de las divisiones de extracción, talleres de mantenimiento y montajes, a quienes se le práctico el Test de

Imaginación de Mc Clelland, Prueba adaptada por el autor al Test de Apercepción Temática y que consiste en seis láminas. Los resultados señalan que existen diferencias significativas entre los grupos de mecánica e ingenio en la motivación de logro, igual sucede para con la motivación de poder y de afiliación -aunque esta última es un poco menor. (En el reporte original no se consigna datos sobre las pruebas estadísticas utilizadas).

**Vera, I. (1988). *Las necesidades que prevalecen en dos grupos ocupacionales de trabajadores en una entidad financiera*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.**

Indagó las necesidades que prevalecen en dos grupos ocupacionales de trabajadores en una entidad financiera. El objetivo general fue determinar qué necesidad prevalece entre trabajadores profesionales y no profesionales. La muestra la integraron 537 personas entre profesionales y no profesionales cuyo promedio de edad era 34 años, a quienes se les administró un Cuestionario de Motivaciones de Trabajo elaborado por Porter & Lawler. Las pruebas estadísticas empleadas fueron el Cálculo de Trabajo de Porcentajes, la desviación media y la desviación estándar. Se encontró que los profesionales muestran mayor interés por las necesidades de autorrealización en relación a los no profesionales, y los trabajadores no profesionales obtienen en los resultados un mayor porcentaje hacia la necesidad de seguridad que los profesionales. Ambos grupos ocupacionales logran un mismo nivel de interés a la necesidad de pertenencia, mostrando inclinación prioritaria por ser aceptados y valorados por el grupo al que se hallan integrados, encontrándose interés por desarrollar actividades extralaborales como deportivas y/o culturales que favorezcan la posibilidad de una mayor interacción.

**Patiño, M. (1989). *Niveles de Motivación en un grupo de profesionales, antes y después de un programa de capacitación*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.**

Estudió los niveles de motivación en un grupo de profesionales antes y después de un Programa de capacitación. Su objetivo general fue estudiar los niveles de motivación de un grupo de profesionales antes

y después de un Programa de Capacitación. La muestra estuvo comprendida por 70 empleados de distintas especialidades de Entel Perú, de 25 a 52 años, a quienes se les aplicó el Test de Apercepción Temática de Murray. La autora concluye que no existen diferencias significativas en el cuadro general para los niveles de motivación antes y después de un Programa de Capacitación. (En el reporte original no se señalan datos de las pruebas estadísticas utilizadas).

**Jara, J. (1990). *Motivación de logro, poder y afiliación de un grupo de trabajadores bancarios*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Lima, Perú.**

Investigó la motivación de logro, poder y afiliación de un grupo de trabajadores bancarios. Su objetivo fue determinar los niveles de motivación tanto de logro, poder como de afiliación que presentan los trabajadores empleados de la institución bancaria. La muestra la integraron 112 trabajadores de ambos sexos, de 20 a 57 años, con grado de instrucción desde secundaria hasta superior, entre funcionarios y empleados auxiliares, y con un tiempo de servicio menor a los 25 años, a quienes se les aplicó un Cuestionario de Perfil Motivacional de Sudarsky & Clever. Los estadísticos empleados fueron la media aritmética, la desviación estándar y la diferencia de medias. Como resultados se encontró que sí existen diferencias significativas entre los empleados de una entidad bancaria, evaluados en cuanto a su motivación de logro y afiliación según la variable edad. Asimismo, no existen diferencias significativas entre los empleados de una entidad bancaria evaluados en cuanto a su motivación de poder según la variable edad.

**Martínez, A. (1990). *Aspiraciones en un grupo de trabajadores de Entel Perú con alto y bajo nivel de conformismo de diferentes estatus laboral*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.**

Ejecutó una investigación acerca de las aspiraciones de un grupo de trabajadores de Entel Perú (Empresa Nacional de Telecomunicaciones) con alto y bajo nivel de conformismo de diferentes estatus laboral. El objetivo general fue determinar si existen diferencias significativas entre las aspiraciones de los trabajadores que presentan alto y bajo

nivel de conformismo y determinar si existen diferencias entre las aspiraciones de los trabajadores obreros y empleados de mayor y menor estatus laboral de dicha compañía. A esta muestra se les administró el Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon, y las pruebas estadísticas utilizadas fueron la diferencia de medias y la “t” de Student. Como resultados se evidenció que los trabajadores investigados con bajo nivel de conformismo tienen aspiraciones más optimistas con respecto a sus logros académico-profesionales, económicos, estatus laboral, y su felicidad y satisfacción laboral, en comparación con los trabajadores con alto nivel de conformismo. Y tanto los trabajadores de Entel Perú de mayor grado como los de menor grado de conformismo presentan similares aspiraciones relacionadas a su situación personal en general.

**Palma, S. (2000). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. *Revista de Investigación en Psicología. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Vol. 3,1. 11 – 22.***

Realizó un estudio sobre la motivación y el clima laboral en personal de entidades universitarias. Su objetivo general fue describir y comparar las características de motivación y clima laboral en el personal de entidades universitarias de gestión particular en relación con el sexo, grupo ocupacional y tiempo de servicio. La muestra estuvo conformada por los empleados administrativos y docentes a tiempo completos de tres entidades universitarias de gestión particular. El tamaño de la muestra fue determinado por cuotas proporcionales a la distribución poblacional, que quedó determinada con un total de 473 trabajadores. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Motivación de Steers, R. & Braunstein, D. y la Escala de Medición de Clima Organizacional de Litwin, G. Los estadígrafos utilizados fueron la medida de tendencia central, la desviación estándar, el puntaje “Z” Kolmogorov-Smirnov, la prueba “T”, el coeficiente de Pearson e índices porcentuales. Entre los resultados más resaltantes se evidencian niveles medios de Motivación y Clima Laboral, y diferencias sólo en cuanto a la Motivación Organizacional a favor de los profesores y de trabajadores con más de cinco años de servicio; no así, sin embargo, con relación al Clima Laboral, en donde no se detectaron diferencias en ninguna de las variables de estudio.

Resalta, además, la necesidad de un adecuado manejo en la toma de decisiones y en los sistemas de comunicación para optimizar el rendimiento organizacional.

**Carrillo, J. (2002). *Las motivaciones psicosociales en un modelo educativo del comportamiento laboral de docentes de centros educativos en la Unidad de Servicios Educativos N° 1 de Cerro de Pasco. Tesis de maestría no publicada, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.***

Investigó las motivaciones psicosociales en un modelo educativo del comportamiento laboral de docentes de Centros Educativos en la Unidad de Servicios Educativos No 1 de Cerro de Pasco. Tuvo como objetivo describir el perfil de los niveles en los factores motivacionales que presenta el grupo de docentes de la referida Unidad de Servicios. La muestra fue integrada por 463 docentes de ambos sexos, de 22 a 43 años, educadores de primaria y secundaria que enseñan en el ámbito urbano y rural, con y sin nivel magisterial. El instrumento utilizado fue la Escala de Motivaciones Psicosociales de Fernández (1987), adaptada por el autor a través del criterio de jueces, y el Padrón de Centros Educativos del Departamento de Pasco. Empleó como estadísticos el coeficiente alfa de Cronbach, la media aritmética, la desviación estándar y la “t” de Student. Concluye que el perfil de las motivaciones psicosociales de los docentes manifiestan más necesidad de incentivos externos (reconocimiento social) o internos (autoestima, auto desarrollo) que la necesidad de activación de la conducta para ser aceptado socialmente. Además, la edad, el nivel magisterial y la especialidad educativa del docente no repercuten en ninguno de los seis factores de motivación psicosocial.

---

## ACCIDENTES LABORALES

**Neyra, A. (1976). *Relación existente entre la selección de inspectores de seguridad y la disminución de accidentes.* Tesis de bachiller no publicada, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.**

Estudió la relación existente entre la selección de inspectores de seguridad y la disminución de accidentes. El objetivo general fue determinar en qué medida la selección de inspectores de seguridad industrial y el entrenamiento intensivo pueden provocar una disminución en el índice de accidentes. La muestra estuvo integrada por 52 trabajadores de 22 a 33 años, con secundaria completa, a quienes se les aplicó las siguientes pruebas psicológicas: el Test de Inteligencia de Terman, la Prueba Caracterológica de Berger, el Inventario de Personalidad de Eysenck, forma B y unas Láminas para detectar accidentes. Las pruebas estadísticas empleadas fueron: la media aritmética, la varianza y la desviación estándar. Como resultados se halló que los principales motivos de los accidentes son las fallas humanas (54%), problemas de tránsito (15%), administrativos (9%), fallas técnicas (4%) y mecánicos (2%). Además, que el promedio de accidentes por año es de 77 y que después de la selección e instrucción el número promedio de accidentes como el costo promedio no ha disminuido. Y a medida que aumenta la edad de los conductores existe un índice de accidentes mayor.

**Abanto, Z. (1977). *Actitudes y rendimiento intelectual en trabajadores mineros de subsuelo, accidentados y no accidentados.* Tesis de bachiller no publicada, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.**

Investigaron las actitudes y rendimiento intelectual en trabajadores mineros de subsuelo, accidentados y no accidentados. El objetivo general fue identificar si el bajo rendimiento intelectual y las actitudes negativas hacia la empresa influyen en la producción de accidentes de trabajo entre los trabajadores de mina subterránea. La muestra de no accidentados estuvo conformada por 75 obreros de mina de subsuelo que no sufrieron accidente de ninguna clase entre el 1 de Enero de 1975 y el 1 de Enero de 1976; de 19 a 56 años a más; desde primaria

incompleta hasta superior completa; entre solteros, casados, convivientes, divorciados y viudos; que hablan castellano y quechua o solo castellano; con menos de 1 año de servicio a 30 años a más; entre obreros sindicalizados, no sindicalizados y de contrato, y entre jefes y no jefes. La muestra de accidentados sólo varía en el número de integrantes que fue de 50, todas las otras características son de igual descripción que la anterior muestra. Los instrumentos empleados fueron el Test de Matrices Progresivas de Raven y la Escala de Actitudes modelo Likert de la Oficina de Asesoría Psicológica de la Compañía Peruana de Teléfonos (1974). Se utilizó como estadístico la diferencia de medias. Se halló que las muestras (accidentadas y no accidentadas) presentan características altamente diferentes, lo que permite afirmar que las actitudes negativas se encuentran íntimamente relacionadas con la presencia de accidentes. Además, el nivel intelectual no parece incidir mayormente en los accidentes.

**Uceda, J. & Angulo, V. (1978). *La personalidad y su relación con el número de accidentes de trabajo en el Servicio Industrial de la Marina del Callao (SIMAC)*. Tesis de bachiller no publicada, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.**

Estudiaron la personalidad y su relación con el número de accidentes de trabajo en el Servicio Industrial de la Marina del Callao (SIMAC). El objetivo general fue establecer la relación entre el número de accidentes laborales producidos por los trabajadores del SIMAC y las principales dimensiones de la personalidad según Eysenck. La muestra la integraron 300 obreros calificados de 18 a 60 años; entre casados, convivientes y solteros; con primaria incompleta a secundaria completa; entre soldadores oxigenistas, electricistas, mecánicos, caldereros tuberos y carpinteros, a quienes se les aplicó el Inventario de Personalidad de Eysenck (EPI) forma B y el Test de Matrices Progresivas de Raven. Se halló una relación elevada entre el número de accidentados y la dimensión neurotismo. Se evidencia especialmente en dichos trabajadores una emotividad elevada, manifiestan ansiedad, tensión e inseguridad, lo que origina fuertes bloqueos de conducta que desencadenan respuestas inadecuadas y, por lo tanto, una mayor tasa de accidentes en esos grupos de trabajo. Asimismo, los trabajadores accidentados manifiestan una relación significativa con rasgos de tipo extrovertido, son personas sociables y

activas, pero despreocupados, desordenados y no previsibles, lo que ocasiona actos inseguros que probablemente van a producir accidentes de trabajo.

**Solf, A. (1980). *Índice de Accidentes de Tránsito del personal que conduce vehículos motorizados de la Compañía Peruana de Teléfonos. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.***

Desarrolló un estudio sobre el índice de accidentes de tránsito del personal que conduce vehículos motorizados de la Compañía Peruana de Teléfonos. El objetivo general fue obtener orientaciones que permitieran una reducción del índice de accidentes de tránsito del personal que conduce vehículos motorizados de la Compañía Peruana de Teléfonos. La muestra A la conformaron 283 técnicos, de los cuales 233 técnicos eran accidentados que presentaban de 1 a 9 accidentes, los 50 restantes no presentaban ningún accidente, entre instaladores, reparadores telefónicos e instaladores de cables subterráneos, y que contaban con un promedio de 8 años de servicio. La muestra B para el Programa de Entrenamiento estuvo conformado por 102 técnicos. Los instrumentos empleados fueron el Test de Madurez Mental de California, Forma Abreviada Serie Intermedia; el Test de Comprensión Mecánica de Bennet, Forma A; el Purdue Pegboard; el Test de los Colores, y los Dígitos Símbolos de la Escala de Inteligencia de Wechsler para adultos. Las pruebas estadísticas empleadas fueron la correlación parcial y producto momento de Spearman, la desviación estándar, la media aritmética, el índice porcentual y el chi cuadrado. Los resultados según los test psicológicos indican que no existe diferencias entre los que han tenido algún accidente de los no accidentados. Y los accidentes responsables y no responsables es más probable que se deban a la presencia de factores de personalidad y/o aptitudes que influyen en ambas situaciones.

**Pérez, W. (1984a). *El acto inseguro como causa de los accidentes industriales. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.***

Estudió el acto inseguro como causa de los accidentes industriales. El objetivo general fue determinar si el acto inseguro tiene relación con



los accidentes industriales. La muestra la integraron 450 trabajadores varones, de 21 a 60 años, de nivel obrero, de 1 a 25 años de experiencia y de diferentes especialidades. A ellos se les administró un Cuestionario creado por el autor y para el análisis de datos sólo se trabajo con porcentajes. Entre los hallazgos tenemos que se puede establecer relación entre el tiempo de servicio y los accidentados ya que con mayor frecuencia los accidentados son los trabajadores que se sienten suficientemente seguros y capacitados; por lo tanto, se descuidan de las normas de seguridad y provocan los accidentes. La causa fundamental del accidente lo constituye el manejo inseguro; esto es, la manipulación de las herramientas, otro es la violación del reglamento y otro sería la falta de charlas sobre seguridad.

**Zanolo, B. (1988). *Actitudes hacia la prevención de accidentes en los trabajadores de una empresa industrial de la ciudad de Lima*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.**

Desarrolló un trabajo sobre las actitudes hacia la prevención de accidentes en los trabajadores de una empresa industrial de la ciudad de Lima. Su objetivo general fue indagar si las variables edad, experiencia laboral, nivel de estudio y estado civil influyen directamente sobre el grado de actitud general hacia la prevención de accidentes de trabajo. La muestra la integraron 177 obreros de 16 a 60 años de edad; desde primaria incompleta hasta superior universitaria; entre viudos, divorciados y convivientes, y desde los 0 años hasta los 30 años a más de tiempo de servicio. A todos ellos se les administró la Escala Cyclops de López Mena (técnica de Likert). Los estadísticos empleados fueron la media aritmética, la desviación estándar, la relación crítica, la media de grupos combinados, la desviación estándar de distribuciones combinadas y la correlación tetracórica. Los resultados arrojaron que el grupo presenta un puntaje promedio de actitud general hacia la prevención de accidentes que está dentro de la actitud negativa, es un grupo reacio a la prevención de riesgos. También se ha encontrado relación significativa entre la actitud general hacia la prevención de accidentes y la edad de los trabajadores. Además, existe relación significativa entre actitud general hacia la prevención de accidentes y la experiencia, y también existe relación significativa entre actitud general hacia la prevención

de accidentes y el nivel de estudio de los trabajadores.

**Ugarrelli, E. (1991). *Actitudes de los trabajadores de construcción civil hacia la seguridad en el trabajo. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.***

Investigó las actitudes de los trabajadores de construcción civil hacia la seguridad en el trabajo. El objetivo general fue conocer en qué medida las variables ocupacionales edad, experiencia, nivel de capacitación, nivel de especialización y satisfacción laboral están en relación con la actitud hacia la seguridad y si esta, a su vez, determina la ocurrencia de los accidentes de trabajo. La muestra la integraron 250 trabajadores divididos en dos grupos, cuyas edades fluctuaban entre los 16 y los 55 años, entre maestros y operarios, capacitados y no capacitados, y de 0 a 30 años de tiempo de servicio. El grupo A estaba conformado por 125 personas entre maestros y operarios que fueron capacitados por Sencico (Servicio Nacional de Normalización, Capacitación e Investigación para la Industria de la Construcción) y 125 personas entre maestros y operarios que no estaban capacitados, quienes conformaban el grupo B. A ellos se les aplicó la Escala Cyclops para la medición de actitudes de los trabajadores hacia acciones de prevención de riesgos. El estadístico empleado fue el chi cuadrado. Entre los resultados se halló que las edades de los trabajadores están en relación con la actitud hacia la seguridad: a menor edad, una actitud menos positiva hacia la seguridad, los trabajadores más jóvenes presentan una tendencia a mostrar actitudes contrarias a la seguridad por su inexperiencia e impulsividad. También el tiempo de servicio (experiencia) de los trabajadores está relacionado con la actitud hacia la seguridad; las personas con menor experiencia presentan una actitud menos positiva hacia la seguridad que aquellos con mayor experiencia; por lo tanto, queda demostrado que a mayor experiencia, una actitud más positiva hacia la seguridad y que a medida que el trabajador adquiere experiencia, va modificando sus actitudes.

**Bazán, A. (1993). *Cambio de actitudes hacia la prevención de accidentes a través de un Programa de seguridad industrial en una Empresa de servicios eléctricos. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú.***

Estudió el cambio de actitudes hacia la prevención de accidentes a través de un programa de seguridad industrial en una empresa de servicios eléctricos. Su objetivo general fue “mejorar” la actitud de los trabajadores hacia la prevención de accidentes y reducir la frecuencia de ocurrencia y la gravedad de los accidentes en el departamento de Transformación a través de un programa de seguridad industrial. La muestra la conformaron 27 trabajadores entre técnicos, obreros y empleados del departamento de Transformación, seleccionada en forma intencionada de una empresa de servicio estatal, a quienes se les aplicó la Escala Cyclops para la evaluación de las actitudes de los trabajadores (rechazo, aceptación) hacia la prevención de accidentes laborales de López Mena (1997). El estadístico utilizado fue la “t” de Student. Entre los principales resultados se halló que sí hubo diferencias significativas en el promedio de las actitudes hacia la prevención de accidentes antes y después del desarrollo del Programa de intervención, y la frecuencia de accidentes en el departamento estudiado disminuyó de un promedio de 2.5 para 1990 y 1991 a 0 en 1992.

---

## DESEMPEÑO LABORAL

Este constructo también se puede configurar como: eficacia, comportamiento laboral y rendimiento laboral.

**Rondón, P. (1976).** *Evaluación de grupos de trabajo en relación con la eficiencia de la organización de acuerdo al Análisis Sociométrico Multirrelacional.* Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú.

Realizó una evaluación de grupos de trabajo en relación con la eficiencia de la organización de acuerdo al Análisis Sociométrico Multirrelacional. Su objetivo general fue analizar las relaciones puestas de manifiesto entre los trabajadores que integran una unidad o grupo de trabajo. La muestra fue al azar y estuvo comprendida por 30 trabajadores del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) representantes de los cargos directivos, profesionales, técnicos, oficinistas y operativos, a quienes se les aplicó un Cuestionario de Evaluación Grupal confeccionado por el autor en base al Test Sociométrico de Moreno y en base al Estudio Sociométrico Multirrelacional de Tannenbaum. Entre los resultados se encontró diferencias en la organización tales como inadecuados sistemas de comunicación respecto a las normas establecidas por la organización. (En el reporte original no se consigna datos de las pruebas estadísticas).

**Chuima, J. (1983a).** *Evaluación del desempeño en una empresa pública.* Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Ejecutó una evaluación del desempeño en una empresa pública. Su objetivo general fue conocer las necesidades educativas de capacitación en los trabajadores. La muestra la integraron 1035 trabajadores de ambos sexos; con una edad promedio de 33 años; con secundaria completa e incompleta; de estado civil solteros, casados, viudos y divorciados, y entre empleados y obreros de las 5 sedes de Chimbote, Callao, Pisco, Ilo y Lima. El instrumento empleado fue un Programa de Evaluación del Desempeño. Como pruebas estadísticas

se empleó el método de ponderación creciente y el puntaje promedio, la varianza, la desviación estándar y el coeficiente de variación. Se encontró que el estudio de evaluación del desempeño permitió conocer las necesidades educativas de capacitación de la fuerza laboral; como promedio de las cuatro fases de evaluación, se indicó que el 18% de la muestra total necesita capacitarse para desempeñarse “mejor” en sus puestos de trabajo. Asimismo, la evaluación de personal se convirtió en la base fundamental del sistema de incentivos económicos en lo referente al marco teórico y al procedimiento, mas no en lo concerniente a su peso o ponderación dentro del sistema de incentivos.

**Chuima, J. (1983b). *Correlación entre la evaluación de personal y la productividad*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.**

Estudió la correlación entre la evaluación de personal y la productividad. El objetivo general fue conocer el grado de correlación entre los criterios de evaluación del desempeño y rendimiento eficiencia de fábrica con la finalidad de adoptar medidas correctivas para los dos casos. La muestra la integraron 6960 trabajadores entre obreros y empleados, con y sin mando a quienes se aplicó un Programa de Evaluación del Desempeño. La prueba estadística empleada fue la correlación “r”. Se halló que no existe relación lineal entre los criterios promedios de la evaluación de desempeño con los promedios rendimiento eficacia de fábrica; por tanto, no existe correspondencia entre el rendimiento personal y los índices de producción alcanzados. Asimismo, la política de la empresa apoya teóricamente el aumento de la productividad y el desarrollo, pero en la práctica no sucede así. Además, el clima motivacional inadecuado y los índices de baja moral han demostrado ser un gran obstáculo para la obtención de adecuados niveles de rendimiento en cuanto a la evaluación de personal y para la consecución de óptimos índices de productividad.

**Cabeza, M. (1984). *Evaluación del desempeño laboral en un grupo de obreros de la empresa Cemento Andino*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.**

Realizó una evaluación del desempeño laboral de un grupo de obreros en la empresa Cemento Andino. Su objetivo general fue detectar y comparar las evaluaciones hechas por el supervisor del personal obrero en la empresa Cemento Andino de la ciudad de Tarma, según la categoría que ocupa dentro de la empresa y la responsabilidad en la función. La muestra la conformaron 84 obreros de dicha empresa, de 25 a 63 años de edad, desde primaria hasta técnicos, de situación económica baja y residentes cercanos de la fábrica. La autora dividió esta muestra en tres grupos: el primero, de maestros mecánicos de primera; el segundo, de mecánicos y trabajadores de segunda, y el tercero, de ayudantes de los mecánicos de segunda. Los estadísticos empleados fueron la prueba de rango de Duncan y la “t” de Student. Los resultados determinaron que no existen diferencias estadísticamente significativas entre los obreros de los tres subgrupos: mecánicos de primera, mecánicos de segunda y ayudantes de los mecánicos de segunda. (No se reportan datos sobre el instrumento psicológico empleado).

**Caro, C. (1985). *Relación existente entre la Evaluación del desempeño de los supervisores y trabajadores y su rendimiento laboral, estudio realizado en una Compañía de Telecomunicaciones. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Lima, Perú.***

Investigó sobre la relación existente entre la evaluación del desempeño de los supervisores y trabajadores y su rendimiento laboral en una compañía de telecomunicaciones, cuyo objetivo general fue utilizar la evaluación del desempeño como factor que favorezca el incremento y mejora del rendimiento laboral. La muestra la integraron 70 trabajadores de la sección de reparación de Equipos telefónicos (RET), a quienes se les aplicó un Formato de Evaluación para personal no supervisor y uno similar para supervisores. Los estadígrafos empleados fueron: la media aritmética, la desviación estándar, la “t” de Student, el chi cuadrado y el análisis de varianza. Halló que la evaluación del desempeño incide notablemente en el rendimiento del personal no supervisor de dicha sección y la evaluación del desempeño en las dos instancias no influye en el rendimiento del personal supervisor de dicha sección.

**Párraga, D. (1996). *Correlación entre factor “g” de inteligencia y desempeño laboral. Proyecto para la Oficina de Prácticas Pre Profesionales. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.***

Estudió la correlación entre el factor “g” de inteligencia y el desempeño laboral. El objetivo general era determinar si existe relación significativa entre el factor “g” de inteligencia tal como es evaluado por el test de Matrices Progresivas de Raven y el rendimiento laboral en un grupo de profesionales de la oficina telemática de una organización. La muestra la integraron 18 personas con un promedio de edad de 25 años, de educación técnica superior y de nivel socioeconómico medio. Los instrumentos empleados fueron el Test de Matrices Progresivas de Raven y un Formulario de Evaluación del Desempeño Laboral de la institución. Se emplearon como pruebas estadísticas la media aritmética y la diferencia de medias. Se halló que la probabilidad de predicción del rendimiento laboral basada en la puntuación obtenida en el Test de Matrices Progresivas de Raven es nula.

**Ravello, A. (2000). *Evaluación de 360° sobre desempeño de los sectoristas de mantenimiento de una Aseguradora de Fondo de Pensiones (AFP). Tesis de licenciatura no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.***

Realizó una evaluación de 360° sobre desempeño de los sectoristas de mantenimiento de una Aseguradora de Fondo de Pensiones (AFP), tuvo como objetivo identificar el nivel de desempeño de los sectoristas de mantenimiento utilizando la estrategia de 360° en relación a tres ópticas: la autopercepción, la percepción de sus jefes y la percepción de los clientes. La muestra la integraron 147 empleados seleccionados de la base de datos de clientes preferenciales o empresas A1 de la cartera administrada, 49 sectoristas y 3 jefes de área. Los cuestionarios fueron elaborados por el departamento de Capacitación y Desarrollo de la Corporación de Estudios CCR. Como estadígrafos se emplearon la distribución de frecuencias y la distribución de porcentajes. Concluye que el servicio brindado por los sectoristas es catalogado como bueno (87 %) de efectividad y que llega a ser el segundo aspecto de mejor codificación en dicho personal, lo que hace

que uno de los momentos de verdad (encuentro con los clientes) presentados durante la atención sea positivo.

**Hernández, M. & Sánchez, M. (2001). *Relación entre la Conducta del Supervisor y el Desempeño Laboral en Trabajadores de una Organización Pública en Lima.* Tesis de maestría no publicada, Universidad Femenina del Sagrado Corazón, Lima, Perú.**

Estudiaron la relación entre la conducta del supervisor y el desempeño laboral en trabajadores de una organización pública en Lima. Tuvieron como objetivo general investigar la relación entre la conducta del supervisor y su desempeño laboral. El muestreo fue aleatorio y quedó conformado por 77 trabajadores de una organización pública de la ciudad de Lima; el mismo que se dividió en grupos: a) primer grupo (25 participantes de la oficina de informática), b) segundo grupo (27 trabajadores de la oficina de planificación) y c) tercer grupo (25 trabajadores de la oficina de tratamiento), de ambos sexos, cuyas edades oscilaron entre 25 y los 35 años. El instrumento utilizado fue la Escala de Michigan de Evaluación Organizacional. Los estadígrafos utilizados fueron el coeficiente de alfa de Cronbach, el coeficiente de correlación de Pearson y el análisis porcentual. Los resultados hallados nos indican que no existe una correlación significativa entre las variables de conducta del supervisor y el desempeño laboral del personal; por lo tanto, se rechaza la alternativa general plateada.



## **SELECCIÓN DE PERSONAL**

**Castro, L. (1982).** *Estudio crítico comparativo entre un proceso de selección de personal realizado en una clínica de Lima y los principios teóricos-prácticos de la teoría de selección.* Tesis de licenciatura no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.

Realizó un estudio crítico-comparativo entre un proceso de selección de personal realizado en una clínica de Lima y los principios teórico-técnicos de la teoría de selección de personal. Su objetivo general fue realizar un estudio comparativo entre los procedimientos de selección de personal realizados por el servicio de psiquiatría (integrado por psicólogos y psiquiatras) de una clínica privada para una empresa del sector público y los principios técnico-científicos de la selección de personal. La muestra la conformaron 100 postulantes de ambos sexos, cuyas edades oscilaban entre los 18 y los 55 años, que contaban como mínimo con secundaria completa, a quienes se les aplicó el Test de Matrices Progresivas de Raven, la Escala de Inteligencia de Wechsler para adultos y una Lista de Marcar confeccionada por el autor. El estadístico empleado fue el chi cuadrado. La conclusión a la que se llegó fue que el proceso de selección de personal para una empresa del sector público nacional no fue realizado de acuerdo a los principios técnico-científicos de la teoría de selección de personal, no cumple con las condiciones mínimas técnicas, tampoco las pruebas aplicadas tienen coeficientes de validez específicos para los puestos seleccionados.

**Rafael, J. (1984).** *Estudio de predecibilidad de las fuentes de pronóstico empleadas en un programa de selección de personal, para el cargo de cajeros terminalistas.* Tesis de licenciatura no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.

Estudió la predecibilidad de las fuentes de pronóstico empleadas en un Programa de Selección de Personal para el cargo de cajeros terminalistas. Su objetivo general fue resaltar mediante el análisis de un caso concreto la importancia del empleo del método en la formulación y desarrollo de Programas de Desarrollo de Personal. La muestra la conformaron 112 aspirantes al cargo de cajeros

terminalistas de una entidad financiera de alcance nacional. El instrumento empleado fue la Serie Factorial de Aptitudes de King, J. Los estadísticos utilizados fueron: Correlación Producto Momento de Pearson, Prueba T de Fisher y la Prueba de Tilton. Entre los resultados se determina que no existe correlación estadísticamente significativa entre los puntajes obtenidos en las fuentes de pronóstico por los empleados ocupantes del puesto de cajero terminalista antes de su ingreso a laborar y las calificaciones asignadas en la evaluación del desempeño para estos mismos empleados doce meses después de su ingreso.

**Arce, A. (1987). La inteligencia y la confianza interpersonal dentro del proceso de selección de personal. En: Anónimo (s.e.). Compendio de la Facultad de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.**

Investigó la inteligencia y la confianza interpersonal dentro del proceso de selección de personal. Su objetivo general fue describir la inteligencia y la confianza interpersonal dentro de un proceso de selección de personal. La muestra estuvo conformada por 50 personas de ambos sexos, de 20 a 29 años, postulantes a un cargo de oficinistas, a quienes se les aplicó el Test de Inteligencia de Wechsler para adultos (WAIS), la prueba de Westacott, una Hoja de Datos Personales y una Entrevista dentro del proceso de selección de personal. Se utilizaron los estadísticos coeficiente de correlación de Pearson "r", la "t" Student, TAU de Kendall y el Análisis de Regresión Múltiple. Entre los resultados se encontró que sí existe correlación significativa y positiva entre el CI verbal y el nivel de confianza interpersonal. También existe una correlación positiva pero no significativa entre el nivel de instrucción y el nivel de confianza interpersonal, mientras que no existe correlación entre la edad, sexo, ni estado civil con el nivel de confianza interpersonal.

**Hervías, T. (1991). Estudio de las fuentes de pronóstico empleados en la selección de personal para el cargo de cajeras. Tesis de bachiller no publicada, Universidad Inca Gracilazo de la Vega, Lima, Perú.**

Realizó un trabajo acerca de las fuentes de pronóstico empleadas en la selección de personal para el cargo de cajeras. Tuvo como objetivo predecir mediante un programa de selección de personal para el puesto de cajeros terminalistas, cuyas fuentes de pronóstico no han sido formuladas, validadas o desarrolladas. La muestra la integraron 37 cajeros a quienes se les administró un Cuestionario Psicotécnico desarrollado por King y un Sistema de Evaluación del Desempeño. Los estadísticos empleados fueron la “t” de Student, la Prueba de Fisher y la Prueba de Tilson. Concluye que no existe correlación estadísticamente significativa entre los resultados obtenidos en las fuentes de pronóstico por los empleados antes de su ingreso a laborar y las calificaciones asignadas en la evaluación del desempeño para estos mismos empleados doce meses después de su ingreso.

**Córdova, M. (1993). Selección de Personal a Nivel Gerencial. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Femenina del Sagrado Corazón, Lima, Perú.**

Investigó sobre la selección de personal a nivel gerencial. El objetivo general fue escoger a las personas con más probabilidades de tener éxito en el puesto. La investigación fue de tipo descriptivo. El muestreo fue intencional y quedó conformado por 8 personas. Los instrumentos utilizados fueron el Test de Inteligencia GATB (General Aptitud Test Battery), el Test del Wartegg, el Test de la Figura Humana de Machover y el Test de Colores de Lusher. Entre los principales resultados figuran que para realizar una adecuada selección de personal se debe fijar previamente los objetivos que la empresa quiere lograr en cuanto a su personal. Los estudios de selección de personal parten del análisis de las exigencias del puesto y del perfil, debiendo considerarse que un mismo puesto no significa lo mismo para dos organizaciones. (En el reporte original no se consignan estadígrafos).

---

## RELACIONES HUMANAS

**Carcamo, J. (1989). *Los relaciones humanas de un grupo de trabajadores de Petr6leos del Per6.* Tesis de licenciatura no publicada, Universidad de San Mart6n de Porres, Lima, Per6.**

Estudi6 las relaciones humanas de un grupo de trabajadores de Petr6leos del Per6. Su objetivo general fue determinar las caracter6sticas t6picas de las relaciones humanas de los trabajadores de dicha empresa. La muestra estuvo conformada por 560 individuos de la oficina principal de Petr6leos del Per6 a quienes se les aplic6 una Escala que mide la calidad de las relaciones humanas confeccionada por el autor. Los estadisticos utilizados fueron las medias y la raz6n cr6tica de diferencia de porcentajes. Entre los resultados se identific6 que el sexo no influye significativamente en las relaciones humanas entre compa6eros de trabajo con los supervisores ni con la empresa como instituci6n; en cuanto a las edades cronol6gicas, se determin6 que no hay diferencias significativas entre los trabajadores.

**C6spedes, R. (1991). *La influencia del sexo, edad, en las relaciones humanas de un grupo de trabajadores de Petro-Per6.* Tesis de bachiller no publicada, Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Lima, Per6.**

Investig6 la influencia del sexo y edad en las relaciones humanas de un grupo de trabajadores de Petro-Per6. El objetivo fue determinar las caracter6sticas t6picas en las relaciones humanas en el sector laboral. La muestra la conformaron personas de ambos sexos, de 25 a 36 a6os de edad, a quienes se les aplic6 una Escala que med6 las relaciones humanas. Los estadisticos utilizados fueron la media aritm6tica, la desviaci6n est6ndar, la varianza y la raz6n cr6tica de diferencia de medias. Se hall6 que el sexo no influye significativamente en las relaciones humanas entre compa6eros de trabajo con los supervisores ni con la empresa como instituci6n, mientras que las edades cronol6gicas s6 influyen sobre las relaciones humanas. Se concluye que no hay diferencias significativas entre las personas.

**Cruz, P. (1997). *Actitudes entre los docentes de un Centro de Educación Básica Regular frente a las relaciones humanas. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.***

Estudió las actitudes entre los docentes de un centro de educación básica regular frente a las relaciones humanas. Su objetivo general fue describir las actitudes que presentan los docentes frente a las diversas relaciones que establecen con sus compañeros, directores y el tipo de organización del Centro Educativo. La muestra la conformaron 50 docentes, de ambos sexos, de 29 a 50 años, pertenecientes a una Escuela de la USE N° 06 de Lima Metropolitana, seleccionados a través de un criterio no probabilístico de tipo intencional, a quienes se les aplicó una Escala de Actitudes confeccionada por la autora bajo la metodología tipo Likert. Los estadísticos empleados fueron el análisis porcentual y el chi cuadrado. Entre los resultados se halló que los docentes muestran una tendencia a estar indecisos y otros, en desacuerdo frente a las relaciones humanas con respecto a los compañeros de trabajo, director y otras autoridades, así como el tipo de organización del centro de trabajo. Tampoco se encontraron diferencias significativas en las actitudes de los docentes según el género y estado civil, pero sí existen diferencias significativas según la edad cronológica.

**Arauco, R. (s/a). *Efectos de los talleres de relaciones humanas en administradores de agencias sobre la percepción de los cajeros del Banco Latino de los problemas de la Agencia. Proyecto para la Oficina de Prácticas Pre Profesionales. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.***

Investigó los efectos de los talleres de relaciones humanas en administradores de agencias sobre la percepción de los cajeros del Banco Latino de los problemas de la agencia. El objetivo general fue identificar en qué medida se modifica la percepción de los problemas por parte de los cajeros en el Banco Latino cuando se implementaron talleres de relaciones humanas en las jefaturas de cada agencia. La muestra estuvo constituida por el 100% de cajeros que laboran en dicho banco. Se empleó como instrumento el Cuestionario de Percepción de problemas confeccionado por el autor y también el

focus group. Como prueba estadística se utilizó el chi cuadrado. Se obtuvo que el número de problemas presentados por los cajeros de las agencias del Banco Latino no disminuyeran significativamente luego de la aplicación de los Talleres de integración a los gerentes de agencias.

## VALORES INTERPERSONALES

**Córdova, J. (1986). *Valores Interpersonales en grupos de trabajadores de dos entidades públicas. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.***

Estudió los valores interpersonales en grupos de trabajadores de dos entidades públicas. El objetivo general fue explorar científicamente los valores interpersonales en dos grupos de trabajadores de la administración pública y describir las posibles diferencias significativas en relación a la edad y el sexo. La muestra se dividió en dos grupos. El grupo A integrado por 85 trabajadores, de ambos sexos, con un promedio de edad en los varones de 43 años y en las mujeres de 36, y con un tiempo de servicio promedio en los varones de 18 años y 11 años en las mujeres; la empresa contaba con 40 años de funcionamiento. El grupo B lo conformaron 83 trabajadores de ambos sexos, donde la edad promedio de los varones era de 34 años y 27 en las mujeres, con un tiempo de servicio de 6 años en los varones y 5 años en las mujeres; la empresa contaba con 8 años de operatividad. El instrumento utilizado fue el Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon, adaptado por Higuera (1973). La prueba estadística utilizada fue la U de Mann Witney. Entre los hallazgos tenemos que los trabajadores del grupo A manifiestan más aceptación de la organización social y laboral en la que viven que los trabajadores del grupo B. No se encuentran otras diferencias significativas entre ambas instituciones en general. Y entre los trabajadores varones de las entidades A y B no existen diferencias significativas respecto de los valores interpersonales.

**Zamudio, A. (1987). *Relación entre los valores interpersonales, el grupo ocupacional y la evaluación del rendimiento laboral en los trabajadores postales. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.***

Investigó la relación entre los valores interpersonales, el grupo ocupacional y la evaluación del rendimiento laboral en los trabajadores postales. Se orientó a establecer la relación entre aspectos de la personalidad, el rendimiento y la productividad laboral

en empleados postales. La muestra estuvo conformada por 270 trabajadores. Los instrumentos empleados fueron el Inventario de Valores Interpersonales de Gordon y un instrumento de Evaluación del rendimiento laboral. Señala que el grupo ocupacional no influye en los valores interpersonales de soporte, reconocimiento, independencia y benevolencia. Si influyen los valores de conformidad y liderazgo. (En el reporte original no se consignan datos sobre los estadísticos).

**Ponce, G. (1991). *Estudio de las relaciones entre el nivel de dogmatismo y la elección de valores interpersonales en un grupo de trabajadores del servicio de transporte público de Lima Metropolitana*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.**

Realizó un estudio de las relaciones entre el nivel de dogmatismo y la elección de valores interpersonales en un grupo de trabajadores del servicio de transporte público de Lima Metropolitana. El objetivo general fue conocer el grado y la dirección de la correlación existente entre el nivel de dogmatismo y la elección de los valores interpersonales. La muestra la integraron 100 trabajadores de la Empresa Cooperativa de Transporte La Unión, choferes de sexo masculino, de 22 a 70 años de edad, residentes en la provincia de Lima, con grado de instrucción desde primaria a superior, a quienes se les administró el Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon y la Escala E de dogmatismo de Rokeach. Las pruebas estadísticas empleadas fueron: la media aritmética, la desviación estándar, la varianza, el coeficiente de variación, la correlación producto momento de Pearson y la "t" de significancia. Como resultado se halló que el grupo estudiado presenta un nivel medio de dogmatismo con tendencia a elevarse. Presentaron también características psicosociales: poca cantidad de conocimientos previos, gustan relacionarse con personas que comparten sus mismos puntos de vista, conservadores y se resisten a los cambios, además no desean comprometerse con decisiones de gran importancia, y son emocionalmente inmaduros. También, los niveles altos de dogmatismo han correlacionado sustancialmente con cada uno de los valores interpersonales, mas no así los niveles medios que han correlacionado alto con los valores soporte, conformismo, independencia y liderazgo,



siendo estos últimos valores su mayor correlación.

**Mendizabal, J. (1993). *Valores interpersonales en un grupo de trabajadores del sector salud de Lima Metropolitana a través del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordón - SIV. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.***

Investigó los valores interpersonales en un grupo de trabajadores del Sector Salud de Lima Metropolitana a través del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon. Su objetivo general fue demostrar que los valores interpersonales son diferentes a partir del rol laboral. La muestra estuvo conformada por 286 trabajadores de la salubridad pública a partir de trabajadores asistenciales, administrativos y profesionales distribuidos en 25 centros de salud de Lima Metropolitana, a quienes se les aplicó el Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon. Los estadísticos empleados fueron la media aritmética, la diferencia de medias, la desviación estándar, la varianza y la prueba de Scheffé. Entre los resultados se halló que en la escala de reconocimiento el personal asistencial tiene un promedio de reconocimiento significativamente mayor que el grupo de profesionales y médicos; además, el sexo femenino estima la libertad personal a la vez que dan importancia al hecho de hacer las cosas con independencia.

---

## **ESTRÉS LABORAL**

**Valera, D. & Ríos, Y. (1995). *Estrés en ejecutivos. Tesis de maestría no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.***

Realizaron un trabajo sobre el estrés en ejecutivos cuyo objetivo era analizar los principales factores que determinaron el estrés en los ejecutivos y sus consecuencias. La muestra la integraron 45 ejecutivos pertenecientes a las 100 primeras empresas de Lima Metropolitana según la Revista Perú Report (1993). El instrumento empleado fue la Encuesta Estrés Ocupacionales en Ejecutivos, confeccionada y validada por los autores (1994). Como estadísticos se usó la distribución de frecuencia y la distribución porcentual. Concluyen que existen indicadores de estrés en una alta incidencia en los ejecutivos y directores peruanos (95 %); no obstante, en grados variables, de la cual el 31% se evidencia en forma significativa y en un 11 % de modo muy significativo.

**Bravo de Rueda, M. (2002). *Relación entre los niveles de estrés y satisfacción familiar en trabajadores de una empresa de Lima. Tesis de maestría, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.***

Estudió la relación entre niveles de estrés y satisfacción familiar en trabajadores de una empresa de Lima. Como objetivo se planteó estudiar la relación entre el nivel de estrés y el grado de satisfacción familiar que presentaban los empleados de una empresa de servicios múltiples de Lima. La muestra la integraron 110 empleados de ambos sexos, que hacían labores de ventas, que trabajan a tiempo completo y cuyas edades fluctuaban entre los 18 y los 44 años. El instrumento empleado fue el Test de Satisfacción familiar de Olson & Wilson, validada por Bueno (1996) y el Test de Autoevaluación del Estrés de Melgosa (1995) y validada por Cueto (2001). Como estadísticos empleó la regresión lineal múltiple y la correlación de Pearson. Concluye que a mayores niveles de estrés, se observará un menoscabo en la satisfacción de las relaciones familiares o, contrariamente, a menos nivel de estrés, presenciaremos que la satisfacción familiar será mayor.

**Bulnes, M. (2003). Recursos y estrategias de afrontamiento al estrés en docentes de centros educativos estatales de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación en Psicología*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Vol. 6, 1. 13 – 28.**

Investigó acerca de los recursos y estrategias de afrontamiento al estrés en docentes de colegios estatales de Lima Metropolitana. Su objetivo fue analizar los recursos personales y las estrategias de afrontamiento al estrés en docentes de colegios estatales de Lima. La muestra fue integrada por 546 docentes de centros educativos estatales de Lima Metropolitana, de ambos sexos, de los tres niveles de enseñanza: inicial, primaria y secundaria. Los instrumentos empleados fueron el Inventario de Recursos Personales de afrontamiento de Hammer & Martín (1985), adaptado por Valdez (1999), y el Cuestionario de Modos de Estrategias de Afrontamiento al estrés (COPE) de Carrer (1989), adaptado por Casuso (1996). El estadístico empleado fue el coeficiente alfa de Cronbach. Encontró que existe un mayor predominio de recursos cognitivos en todos los docentes evaluados.

---

## LIDERAZGO

**Cary, A. (1980b). *Liderazgo en la conducción empresarial en empresas de propiedad social*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.**

Estudió el liderazgo en la conducción empresarial de empresas de propiedad social. El objetivo general fue conocer cómo los gerentes y directores manifiestan su liderazgo en la conducción empresarial. La muestra la integraron 45 directores de 25 a 54 años con nivel de instrucción primaria hasta superior incompleta, y 45 gerentes de 25 a 49 años de edad, de nivel superior completo, con 6 meses a 29 años a más de tiempo de servicio. Los instrumentos empleados fueron una Encuesta de Opinión del liderazgo, una Escala de Liderazgo grupal, y un Flujograma de tematización de planos interaccionales en grupo de Heinrich. Se utilizó como prueba estadística el promedio. Se encontró que los directores se auto perciben y son percibidos por los trabajadores y gerentes como los líderes que tienen un nivel mayor de decisión y autoridad a comparación de los gerentes en la conducción de las empresas de propiedad social. Asimismo, los trabajadores consideran a los gerentes como los líderes en base al conocimiento del manejo técnico de la administración empresarial, mientras que los directores lo son en base a la confianza de los trabajadores.

**Sava, W. (1985). *Estilos de liderazgo en la supervisión y su relación con la satisfacción laboral de una empresa pública de servicios de Lima*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.**

Investigó los estilos de liderazgo en la supervisión y su relación con la satisfacción laboral en una empresa pública de servicios de Lima. Su objetivo general fue determinar el estilo de liderazgo que predomina en la supervisión del personal de una empresa pública de servicios y determinar la satisfacción laboral de los trabajadores de esta empresa pública. La muestra la conformaron 200 trabajadores de 18 a 60 años de edad, entre obreros empleados de la gerencia de operaciones y finanzas, con 1 año a más de 20 años de servicio, a quienes se les aplicó las siguientes pruebas: el Cuestionario Inicial de Descripción de

la Conducta del Líder (LBDQ, Halpin 1957) y la Escala de Actitudes de Satisfacción Laboral, modelo de Likert. Los estadísticos utilizados fueron la media aritmética, la media ponderada, la desviación estándar y el análisis de varianza. Como resultado se encontró que si existen diferencias significativas entre cada estilo de liderazgo en relación a la satisfacción laboral general de los trabajadores.

**Orellana, E. (1993). *Influencia del estilo de liderazgo de los directivos y ejecutivos sobre el comportamiento organizacional en una empresa asociativa. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú.***

Estudió la influencia del estilo de liderazgo de los directivos y ejecutivos sobre el comportamiento organizacional de una empresa asociativa. Su objetivo general fue identificar la influencia que ejerce el estilo de liderazgo de los directivos sobre el comportamiento organizacional. La muestra estuvo conformada por 64 personas entre directivos, empleados y obreros de una empresa que brinda servicio de seguro personal, préstamo de dinero, alimentación, hotel, recreación y deportes, a quienes se les aplicó un Cuestionario de Estilo Personal (Adaptado de Scott- Meyer), un Cuestionario de Estilo de Liderazgo (Adaptado de Likert), un Cuestionario de Clima Organizacional y un Cuestionario de Productividad Organizacional elaborados por el autor. Entre los resultados tenemos que cuando el liderazgo se interesa por la gente hay mayor democracia, existe correlación positiva entre clima y productividad; además, se infiere que si existe mayor interés por las personas desde un liderazgo habrá un “mejor” clima y mayor productividad. (En el reporte original no se consigna datos sobre los estadísticos utilizados).

---

## **EMPLEABILIDAD**

**Tarazona, S., Maisch, E. & Arias, H. (2003). Perfil de empleabilidad del Contador Público Peruano. *Revista Investigación en Psicología*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Vol. 6, 2. 139 – 152.**

Investigaron el perfil de empleabilidad del contador público peruano; su objetivo general era conocer el perfil de estos profesionales que requieren las empresas de producción y de servicios de Lima Metropolitana en términos de las habilidades contenidas en un perfil internacional de empleabilidad. La muestra la integraron 50 empresas sobre la base de las 100 primeras en la lista del ranking de las 5389 empresas líderes del país publicado por Editora Síntesis, donde los contadores tenían un promedio de edad de 35 años y tenían entre 5 a 12 años de tiempo de servicio. El instrumento fue el Employability Skills Inventory of Ministry of Advanced Education, Training & Technology of British Columbia, Canadá, el cual fue adaptado a nuestro medio por los autores. Concluyen que el perfil de empleabilidad del contador con el que las empresas trabajan actualmente comprende en promedio a trabajadores con 35 años, con 5 a 12 años de experiencia laboral y con un nivel académico avanzado. El grado de satisfacción de las empresas con el perfil es considerado mayormente satisfactorio. El conocimiento de la empresa sobre la existencia de perfiles internacionales de empleabilidad es casi inexistente, contando sólo con aspectos profesionales genéricos. Además, las empresas de producción y de servicios de Lima Metropolitana priorizan el requerimiento de habilidades matemáticas en el contador por estar asociadas con la esencia de la profesión contable. (En el reporte original no se consignaron datos sobre el estadístico).

**Maisch, E. (2003). *Conducta de búsqueda de reinserción laboral en la pérdida del empleo y la empleabilidad*. Tesis de doctorado no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.**

Estudió la conducta de búsqueda de reinserción laboral en la pérdida del empleo y la empleabilidad, cuyo objetivo general fue describir como se manifiesta la conducta de búsqueda de reinserción laboral en la

situación de pérdida del empleo y cómo debe reformularse en las nuevas condiciones de empleabilidad en un grupo de desplazados de Lima. La muestra la integraron 333 individuos de 30 a más de 60 años, de ambos sexos, con niveles de estudios desde primaria hasta profesionales con post grados, de 4 empresas privatizadas o que fueron designadas por los organismos pertinentes para su privatización. El instrumento empleado fue el de Pérdida del trabajo: Vivencias y Consecuencias, elaborado por Dewitte en el Centro de Altos Estudios Laborales de la Universidad de Lovaina, Bélgica (1991), traducido y adaptado por la autora, que consta de 83 ítems. Como estadísticos se empleó la distribución porcentual y la distribución de frecuencias. Concluye la autora que las manifestaciones de la conducta de empleo en la situación de pérdidas del empleo están casi ausentes, la búsqueda de empleo casi se ha detenido, considerándose inútil sus posibilidades y expectativas de conseguir empleo debido a que éste prácticamente no existe. A esta realidad se une el hecho de la edad avanzada, lo que ha conducido a la mayor parte de los afectados al inicio de un trabajo independiente. Las características de reinserción laboral lograda se presentan con peculiaridades porque han estado sujetos a contingencias como: eventualidad, temporalidad y movilidad.

## OBJETIVOS VITALES

**Espinoza, S. (1988).** *Objetivos vitales e intereses ocupacionales en trabajadoras del hogar – estudiantes de Lima Metropolitana. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.*

Investigó los objetivos vitales e intereses ocupacionales en trabajadoras del hogar – estudiantes de Lima Metropolitana. Tuvo como objetivo determinar la relación entre los objetivos vitales y los intereses ocupacionales de las trabajadoras del hogar. La muestra fue conformada por 100 trabajadoras del hogar y estudiantes a la vez de un colegio estatal en el turno noche, alumnas de todas las aulas de secundaria, cuya edad oscilaba entre los 13 y los 33 años. Los instrumentos empleados fueron el Cuestionario de Orientación Ocupacional elaborado por la autora y el Cuestionario de Objetivos Vitales de Buhler. Los estadísticos fueron la media aritmética, la desviación estándar y la “t” de Student. La autora concluye que no hay relación entre la extracción socio cultural y los intereses ocupacionales, ya que la mayoría se orienta a ser profesional, pese a la extracción campesina de los padres. También la muestra tiende hacia la expansión creadora, evidenciando que perciben como un objetivo fundamental desarrollarse como personas, mejorar su posición y lograr el éxito.

**Gurreonero, C. (1989).** *Objetivos vitales en jerarquía de mando diferente, en una entidad pública. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.*

Estudió los objetivos vitales en jerarquía de mando diferente, en una entidad pública. La finalidad fue evaluar si existen o no diferencias significativas entre los trabajadores con mando y sin mando respecto a sus objetivos vitales de manera general. La muestra la integraron 40 trabajadores de ambos sexos, con edades comprendidas entre los 21 y los 50 años, con más de un año de trabajo. Se utilizó como instrumento el Inventario de Objetivos Vitales de Buhler & Coleman. Señala que existen diferencias significativas en los objetivos vitales en los trabajadores de diferente jerarquía de mando. (En el reporte original no consignan estadígrafos).



## **BURNOUT**

**Delgado, A. (2003). El Síndrome del burnout en profesores de educación secundaria de Lima Metropolitana. *Revista de Investigaciones en Psicología. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Vol. 6, 2. 26 – 46.***

Investigaron el Síndrome del burnout en profesores de educación secundaria de Lima Metropolitana. Tuvo como objetivo determinar las normas del inventario de Maslach en profesores de educación secundaria de Lima Metropolitana y conocer las características del síndrome del burnout en los mismos docentes. La muestra la conformaron 764 docentes de ambos sexos de las 7 Unidades de Servicios Educativos de Lima Metropolitana, de colegios estatales y no estatales. Los instrumentos utilizados fueron la adaptación española del Inventario de Maslach & Jackson o MBI (1997), que evalúa dimensiones como agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Los estadísticos fueron el Coeficiente Alfa de Cronbach, las medidas de Kaiser – Meyer & Olkin, el test de esfericidad de Bartlett, la Z de Kolmogorov – Smirnov y la prueba U de MannWhitney, además de la Prueba Kruskal-Wallis. El inventario de burnout de Maslach presenta confiabilidad por consistencia interna, por el método Alfa de Cronbach y validez de contenido por el análisis de factores. Según el género, no existe diferencias en los indicadores de burnout; en los colegios estatales predomina el nivel bajo y en los profesores de colegios no estatales predomina los niveles bajo y alto de burnout. Asimismo, no existen diferencias significativas según tiempo de servicios y los docentes de colegios no estatales presentan un nivel mayor de realización personal que sus colegas de colegios estatales.

**DOGMATISMO**

**Marcelo, N. (1977). *Estudio del Dogmatismo en trabajadores de empresas de propiedad social y empresas de propiedad privada reformada*. Tesis de bachiller no publicada, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.**

Realizó un estudio del dogmatismo en trabajadores de empresas de propiedad social y empresas de propiedad privada reformada. El objetivo general fue determinar la forma cómo se manifiesta el nivel de dogmatismo en dos grupos de trabajo: uno de ellos realiza sus actividades en empresas de propiedad social y el otro, en empresas de propiedad reformada. La muestra la integraron dos grupo, A y B, cada uno de ellos con 200 individuos, trabajadores de 18 a 47 años, con niveles de estudio desde secundaria hasta superior, a quienes se les administró la Escala de Dogmatismo de Rokeach, forma E. Las pruebas estadísticas empleadas fueron la media aritmética, la varianza, la desviación estándar y la “t” de Student. Se obtuvo que el “mal” promedio obtenido por el grupo A, formado por trabajadores de empresas de propiedad social, lo ubique en el nivel medio del dogmatismo. Y el nivel promedio obtenido por el grupo B, conformado por los trabajadores de empresas de propiedad privada, lo ubica en el nivel medio del dogmatismo; por lo tanto, los trabajadores de empresas de propiedad social son ligeramente menos dogmáticos que los trabajadores de empresas de propiedad privada.

## **ESTABILIDAD SALARIAL**

**Grandez, E. (1981). *La Estabilidad salarial y el ajuste emocional*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.**

Desarrolló un trabajo sobre la estabilidad salarial y el ajuste emocional. Su objetivo general fue analizar la relación que existe entre la inestabilidad salarial y los trastornos emocionales. La muestra la conformaron 102 trabajadores de ambos sexos; cuyas edades comprendían desde los 18 años hasta los 57 a más; de estado civil entre solteros, casados, viudos y divorciados. El autor dividió dicha muestra en dos grupos: uno experimental y otro de control, cada uno conformado por 51 personas. Los instrumentos empleados fueron el Inventario de Personalidad de Eysenck, forma B, y el SN60. Los estadísticos utilizados fueron la media aritmética, la desviación estándar y la distribución de frecuencias. Los resultados señalan que sí existen diferencias significativas entre el grupo experimental por presentar mayor cantidad de trabajadores con inestabilidad salarial que evidenciaron trastornos emocionales. También entre los 18 y 27 años de edad presentan mayores trastornos emocionales en las diferentes áreas para los dos grupos, y los solteros de ambos grupos presentan mayores problemas emocionales.

---

## IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL

**Berenguel, A. (1981). *Factores que influyen en la Identificación Empresarial*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú.**

Efectuó un estudio sobre los factores que influyen en la identificación empresarial. Su objetivo general fue determinar el grado de identificación empresarial que existe en los trabajadores de una empresa, especificando la jerarquía de los factores que sobre ella influyen y tomando como variable elemental los niveles de ocupación; así como presentar un diagnóstico organizacional orientado a facilitar la cohesión y aspiraciones comunes. El muestreo fue estratificado al azar, la muestra la conformaron 263 trabajadores que representaban el 25% de la población, entre administrativos, empleados y obreros de una empresa para-estatal de Lima dedicada al rubro energético, a quienes se les aplicó una Escala elaborada por la autora denominada Escala de Medición de Actitudes de la Empresa. Los estadísticos empleados fueron la distribución de frecuencias y la desviación estándar. Como resultado se encontró de parte de los trabajadores un alto grado de identificación empresarial.

## **MEDIOS FINES**

**Vicuña, L., Paredes, M., Hernández, H. & Solís, R. (2000). Relación entre los complejos medios – fines con los tipos de afronte ante la crisis económica. *Revista de Investigación en Psicología. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Vol. 3,1. 95 – 114.***

Estudiaron la relación entre los complejos medios – fines con los tipos de afronte ante la crisis económica. El objetivo fue conocer la relación existente entre los complejo medios - fines (Adler, A) en los tipos de afronte ante la crisis económica. La muestra la integraron 483 personas entre trabajadores y no trabajadores de ambos sexos, entre los 15 y 49 años a más. Los instrumentos empleados fueron el Cuestionario Monofactorial de Complejos medios fines (1991) desarrollado por Vicuña (1991), el ASQ – CIDE de Estilos atribucionales de Paterson & Villanova (1988). El estadígrafo empleado fue la ji cuadrada. Encontraron que hay correlación inversa negativa entre la personalidad productiva con el estilo atribucional pesimista y en el grupo de empleados las correlaciones entre la personalidad productiva y el estilo atribucional optimista es significativamente mayor respecto al grupo de desempleados. El género no afecta las correlaciones.

---

**PODER**

**Cary, A. (1980a). *El poder y el comportamiento grupal en una Agencia de Cambio*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.**

Investigó el poder y el comportamiento grupal en una agencia de cambio. El objetivo general fue estudiar la problemática psicológica existente en una agencia de cambio en la que la presencia de la variable poder en la organización plantea la existencia de grupos favorecidos y grupos no favorecidos. La muestra la integraron 32 personas en dos grupos: uno, el grupo favorecido y otro, el grupo no favorecido; entre contratados y nombrados. A todos ellos se les administró la Escala de Medición de la Productividad diseñada por el autor, la Escala de Autoanclaje de Cantril y la Escala de Clima Organizacional de Litwin & Stringer. Como pruebas estadísticas se emplearon los promedios y la desviación estándar. Se halló que no existen diferencias significativas entre el grupo favorecido y el grupo no favorecido en productividad; asimismo, los grupos favorecidos obtienen diferentes significados hacia el presente en sus aspiraciones organizacionales como en sus aspiraciones personales y los grupos favorecidos obtienen diferente significado en las dimensiones del clima organizacional: cordialidad, apoyo y liderazgo.

## **TOMA DE DECISIONES**

**Quino, A. (1993). *La presencia del desplazamiento del riesgo en las decisiones tomadas individual y grupalmente por ejecutivos*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.**

Estudió la presencia del desplazamiento del riesgo en las decisiones tomadas individual y grupalmente por ejecutivos. Su objetivo general fue examinar diversos aspectos psicológicos de la toma de decisiones en instituciones de carácter empresarial. La muestra estaba conformada por 300 ejecutivos entre 25 y 50 años. Se empleó como instrumento una Encuesta No Tipificada y el estadístico utilizado fue la diferencia de medias. Se concluyó que el nivel de riesgo asumido por los ejecutivos al tomar decisiones individualmente es menor que el nivel de riesgo asumido por los ejecutivos al tomar decisiones como participantes de un grupo decisor, dentro del marco de una misma situación y una misma alternativa.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abanto, Z. (1977). *Actitudes y rendimiento intelectual en trabajadores mineros de subsuelo, accidentados y no accidentados*. Tesis de bachiller no publicada, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Acuña, N. (1991). *Variaciones de ajuste y dimensiones de la personalidad en trabajadores con contrato a plazo fijo*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.

Ackerman, M. & French, F. (2004). *Clima y Satisfacción Laboral en una Unidad de Negocios de una Empresa del Sector Entretenimiento*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Femenina del Sagrado Corazón, Lima, Perú.

Alejos, M. (1990). *La satisfacción - insatisfacción en un grupo de trabajadores de la Administración Pública en relación a factores intrínsecos y extrínsecos del puesto de trabajo*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú.

Alcover de la Hera, C., Martínez, D., Rodríguez, F. & Domínguez, R. (2004). *Introducción a la Psicología del Trabajo*. España: McGraw-Hill.



Alvarado, M. (1998). *Estudio bibliointegrativo de la literatura científica de la Facultad de Psicología de la Universidad Inca Garcilazo de la Vega*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Lima, Perú.

Alvarez, S. (2002). *La Cultura y el Clima Organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología*. [http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/tesis/human/Alvarez\\_V\\_S/Alvarez\\_V\\_S.html](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/tesis/human/Alvarez_V_S/Alvarez_V_S.html).

Alvites, H. (1984). *Niveles de ansiedad en un grupo de trabajadores de la caja de ahorros de Lima*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.

Arana, W. (1983). *Análisis de la relación que existe entre neurotismo y el comportamiento laboral*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.

Araoz, L. (1991). *Las dimensiones de personalidad en función al desempeño laboral en una muestra de representantes de ventas*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.

Arauco, R. (s/a). *Efectos de los talleres de relaciones humanas en administradores de agencias sobre la percepción de los cajeros del Banco Latino de los problemas de la Agencia*. Proyecto para la Oficina de Prácticas Pre Profesionales. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Arias, F., Varela, D., Loli, A. & Quintana, M. (2003). El comportamiento organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos. *Revista de Investigación en Psicología*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Vol. 6,2. 13 -25.

Arce, A. (1987). *La inteligencia y la confianza interpersonal dentro del proceso de selección de personal*. En: Anónimo (s.e). *Compendio de la Facultad de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Perú*. Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.

Armendáriz, F. (1985). *Actitudes en la Dirección de Correos y Telégrafos de Lima*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú.

Ascencios, G. (1992). *Un estudio sobre la ansiedad entre secretarías eventuales y secretarías titulares*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Inca Gracilazo de la Vega, Lima, Perú.

Barbosa, M. (1994). Personalidad y Variables de una Empresa Para Estatal. *Revista de Psicología de la Facultad de Psicología y Humanidades de la Universidad Femenina del Sagrado Corazón*. 2, 200 – 216.

Bazán, A. (1993). *Cambio de actitudes hacia la prevención de accidentes a través de un Programa de seguridad industrial en una Empresa de servicios eléctricos*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú.

Berenguel, A. (1981). *Factores que influyen en la Identificación Empresarial*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú.

Bravo de Rueda, M. (2002). *Relación entre los niveles de estrés y satisfacción familiar en trabajadores de una empresa de Lima*. Tesis de maestría no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.

Bulnes, M. (2003). Recursos y estrategias de afrontamiento al estrés en docentes de centros educativos estatales de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación en Psicología*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Vol. 6, 1. 13 – 28.

Burgos, Z. (1988). *Variación de las opiniones de trabajadores que presentan ausentismos laboral considerando algunos factores en una empresa estatal*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.

Bustamante, M. (1993). *Estudio comparativo de conductas desajustadas en personal de seguridad*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Inca Gracilazo de la Vega. Lima. Perú.

Cabeza, M. (1984). *Evaluación del desempeño laboral en un grupo de obreros de la empresa Cemento Andino*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.

Caballero, C. (1993). *Eficacia de ventas, personalidad y actitudes paternas en vendedores casados y solteros*. Monografía. Taller de

Investigación en Psicología. Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.

Caballero, M. (1993). *Depresión y aspiraciones personales en un grupo de trabajadores de la industria panificadora*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.

Calderón, D. (1993). *Influencia de la satisfacción y/o insatisfacción en la moral en un grupo de trabajadores de una empresa privada de Lima*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú.

Calderón, M. (1980). *La inestabilidad e insatisfacción en empleados de empresas particulares de Lima Metropolitana*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.

Callirgos, A. (1984). *Aspectos de la identidad cultural en obreros especializados en cristalería de Lima Metropolitana*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.

Camacho, E. (1987). *Ansiedad en relación a opiniones y sentimientos en trabajadores de Ventanilla Banco Hipotecario*. Tesis de bachiller no publicada, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.

Campojo, E. (1996). *Rasgos de personalidad, clima social y ansiedad en locutores y operadores de radiodifusión en Lima Metropolitana*. Tesis de maestría no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.

Candela, V. (1991). *Actitudes de los trabajadores de Plásticos Nacionales S.A. frente a su medio situacional*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Federico Villarreal, Lima, Perú.

Candia, I. (1982). *Índices de satisfacción- insatisfacción de los trabajadores de Entel Perú Zona VII- Arequipa*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú.

Candio, E. (1998). *Rasgos de personalidad y satisfacción laboral en profesionales de la salud del Hospital de Chancay*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Lima, Perú.

Carcamo, J. (1989). *Las relaciones humanas de un grupo de trabajadores de Petróleos del Perú*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.

Cárdenas, M. (1990). *Actitudes de los trabajadores frente a los objetivos de la comunidad laboral*. Tesis de bachiller no publicada, Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Lima, Perú.

Carillo, J. (2002). *Las motivaciones psicosociales en un modelo educativo del comportamiento laboral de docentes de centros educativos en la Unidad de Servicios Educativos N° 1 de Cerro de Pasco*. Tesis de maestría no publicada, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Caro, C. (1985). *Relación existente entre la Evaluación del desempeño de los supervisores y trabajadores y su rendimiento laboral, estudio realizado en una Compañía de Telecomunicaciones*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Lima, Perú.

Cary, A. (1980a). *El poder y el comportamiento grupal en una Agencia de Cambio*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Cary, A. (1980b). *Liderazgo en la conducción empresarial en empresas de propiedad social*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Castro, L. (1982). *Estudio crítico comparativo entre un proceso de selección de personal realizado en una clínica de Lima y los principios teóricos-prácticos de la teoría de selección*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.

Castro, C. & Trisano, P. (1997). *Clima organizacional en una empresa dedicada a la comercialización de productos de consumo masivo*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Femenina del Sagrado Corazón, Lima, Perú.

Cateriano, E. (1979). *Actitudes de los trabajadores frente al trabajo y frente a sus jefes*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú.

Cavassa, M. (1978). *Motivación de logros y valores en aspirantes a un puesto bancario*. En: Anónimo (s.e). Compendio de Facultad de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.

Céspedes, R. (1991). *La influencia del sexo, edad, en las relaciones humanas de un grupo de trabajadores de Petro-Perú*. Tesis de bachiller no publicada, Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Lima, Perú.

Ciudad, R. (1986). *Estudio de actitudes laborales en Mutual El Pueblo*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.

Cologgeno, A. (1984). *Factores relacionados con la Satisfacción Laboral en el Trabajo por Profesionales de una entidad Bancaria Estatal de Fomento - Lima*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Femenina del Sagrado Corazón, Lima, Perú.

Córdova, J. (1986). *Valores Interpersonales en grupos de trabajadores de dos entidades públicas*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Córdova, M. (1993). *Selección de Personal a Nivel Gerencial*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Femenina del Sagrado Corazón, Lima, Perú.

Cornejo, J. (2002). *Diferencias en los niveles de satisfacción laboral en un grupo de agentes de vigilancia que laboran en una empresa privada de la ciudad de Lima*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.

Cortez, S. (1978). *Actitudes obstructoras de la concientización en trabajadores profesionales*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.

Cossio, A. (1989). *Actitudes laborales en empleados del Banco Central Hipotecario del Perú, en relación al cargo jerárquico que ostentan*. Tesis de bachiller no publicada, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.

Cuba, E. & Vera, J. (1979). *Intereses laborales en trabajadores de la administración pública de sedes ministeriales del Gobierno Central*. Tesis de bachiller no publicada, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Cueto, G. (1980). *La Satisfacción laboral de los empleados de una entidad militar*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Lima, Perú.

Chan, A. (1996). *Estudio descriptivo de los perfiles de personalidad de*

*secretarias de diferentes niveles de jerarquía*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Lima, Perú.

Chávez, N. (1978). *Salario y motivación de realización en los obreros de metal mecánica de Lima Metropolitana*. Tesis de bachiller no publicada, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Chirinos, R. (1991). *Satisfacción laboral en funcionarios y empleados de una institución pública en Lima*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.

Chuima, J. (1983a). *Evaluación del desempeño en una empresa pública*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Chuima, J. (1983b). *Correlación entre la evaluación de personal y la productividad*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Cruz, P. (1997). *Actitudes entre los docentes de un Centro de Educación Básica Regular frente a las relaciones humanas*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.

Dávila, B. (1993). *El resentimiento en ex trabajadores del Instituto Peruano de Seguridad Social Base Tacna*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú.

Del Aguila, M. (1984). *Satisfacción laboral y su relación con el Ausentismo en un grupo de trabajadores de una Entidad Paraestatal*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú.

Delgado, A. (2003). El Síndrome del burnout en profesores de educación secundaria de Lima Metropolitana. *Revista de Investigaciones en Psicología*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Vol. 6, 2. 26 – 46.

Díaz, C. (1984). *Dimensiones de personalidad en choferes de transporte de Lima Metropolitana*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Eslava, E. (1982). *Estudio de las actitudes de un grupo de trabajadores frente a diferentes aspectos de su empresa*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.

Eslava, E. (2002). *Diferencias en los niveles de depresión, autoimagen y adaptación entre los trabajadores desvinculados laboralmente que participaron en un programa de outplacement (OPC) con aquellos que no intervinieron*. Tesis de maestría no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.

Espinoza, S. (1988). *Objetivos vitales e intereses ocupacionales en trabajadoras del hogar – estudiantes de Lima Metropolitana*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Fernández, F. (1995). *Diagnóstico del clima organizacional de una empresa de transporte urbano de Lima Metropolitana*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú.

Filippi, G. (1998). *El aporte de la psicología del trabajo a los procesos de mejora organizacional*. Buenos Aires, Argentina: Eudeba.

Flores, J. (1981). *Modelos de clima organizacional*. En: Anónimo (s.e). Compendio de la Facultad de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.

Frías, D. (2004). *Clima Organizacional entre un grupo de docentes secundarios pertenecientes a una Unidad de Servicios Educativos de Lima Metropolitana*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.

Galindo, P. (1993). *Relación entre actitudes con respecto a aspectos visibles y aspectos ocultos de su organización en un grupo de trabajadores de un sector industrial de Lima*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.

García, B. (1993). *Actitudes hacia la satisfacción laboral de un grupo de psicólogos que trabajan en la modalidad de educación especial de Lima Metropolitana*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.

García, T. (1990). *La actividad laboral y su influencia en el autoconcepto de los jubilados: estudio exploratorio*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.

Gaviño, J. (1987). *Relación entre ansiedad y tiempo de servicio en los*

*choferes de la Empresa Nacional de Transporte Urbano - Enatru Perú S.A.* Tesis de bachiller no publicada, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.

Gonzales, A. (1970). *Cambio de Actitudes: Dogmatismo y Optimismo en empleados públicos.* Tesis de bachiller no publicada, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Grandez, E. (1981). *La Estabilidad salarial y el ajuste emocional.* Tesis de licenciatura no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.

Gurreonero, C. (1987). *Relación entre satisfacción e insatisfacción laboral en el hecho de jubilarse por voluntad propia versus mandato de ley.* Tesis de bachiller no publicada, Universidad Ricardo Palma. Lima. Perú.

Gurreonero, C. (1989). *Objetivos vitales en jerarquía de mando diferente, en una entidad pública.* Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.

Gutiérrez, R. & Saavedra, L. (1999). *Clima Organizacional, Identificación Institucional y Expectativas de Capacitación en el Factor Humano de la Dirección de Salud I Callao.* Dirección de Salud I Callao, Lima, Perú.

Hernández, M. & Sánchez, M. (2001). *Relación entre la Conducta del Supervisor y el Desempeño Laboral en Trabajadores de una Organización Pública en Lima.* Tesis de maestría no publicada, Universidad Femenina del Sagrado Corazón, Lima, Perú.

Hervías, T. (1991). *Estudio de las fuentes de pronóstico empleados en la selección de personal para el cargo de cajeras.* Tesis de bachiller no publicada, Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Lima, Perú.

Hualpayanca, C. (1982a). *Satisfacción laboral y actitudes hacia la participación en una institución pública.* Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Hualpayanca, C. (1982b). *Actitudes hacia la sindicalización y grupo ocupacional en una institución pública.* Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Ingunza, M. (1985). *Diagnóstico de la satisfacción laboral en un grupo*



*de trabajadores de una empresa privada.* Tesis de licenciatura no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.

Ismaño, M. (1977). *Estudio Comparativo de rasgos de Personalidad entre trabajadores de Planta y Oficina en una Empresa Privada de Lima.* Tesis de bachiller no publicada, Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú.

Izquierdo, M. (1993). *Estudio sobre el Resentimiento entre Funcionarios, Profesionales y Técnicos de una entidad del Estado.* Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Lima, Perú.

Jara, J. (1990). *Motivación de logro, poder y afiliación de un grupo de trabajadores bancarios.* Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Lima, Perú.

Jara, W. (1992). *Estudio exploratorio de ansiedad en personal técnico en desactivación de explosivos y de otra especialidad.* Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Inca Gracilazo de la Vega, Lima, Perú.

Lazo, J. & Zanolo, B. (1991). *Investigaciones Psicológicas en el Perú.* Lima, Perú: Caribe.

Ledesma, E. (1982). *Medición de Actitudes en la Oficina de Personal del Ministerio de Agricultura.* Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Loli, A. & Juscamayta, I. (1977). *La participación de los trabajadores en la gestión de la empresa.* Tesis de bachiller no publicada, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

López, L. (1987). *Estudio Comparativo de los Rasgos de Personalidad, Satisfacción Laboral y Valores Interpersonales en Trabajadores Empleados y Obreros de una Empresa de Servicio Público de Lima Metropolitana.* Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Lima, Perú.

Luza, P. (1992). *Estudio de la incidencia de los trastornos psicofisiológicos en una población de obreros mastileros de Entel Perú.* Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú.

Maisch, E. (2003). *Conducta de búsqueda de reinserción laboral en la pérdida del empleo y la empleabilidad*. Tesis de doctorado no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.

Mancilla, M. (1978). *La Adaptación del trabajador ante la Tecnología*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú.

Marcelo, N. (1977). *Estudio del Dogmatismo en trabajadores de empresas de propiedad social y empresas de propiedad privada reformada*. Tesis de bachiller no publicada, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Martínez, A. (1990). *Aspiraciones en un grupo de trabajadores de Entel Perú con alto y bajo nivel de conformismo de diferentes estatus laboral*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.

Mendizabal, J. (1993). *Valores interpersonales en un grupo de trabajadores del sector salud de Lima Metropolitana a través del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon - SIV*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.

Mendoza, C. (1985). *Interacción de motivos y actitudes: implicaciones para el funcionamiento organizacional*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Ricardo Palma. Lima. Perú.

Mendoza, M. (1982). *Actitud de los Trabajadores de Telecomunicaciones frente a los Objetivos de su Comunidad Laboral*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Lima, Perú.

Meza, A. (2005). *Estudio Bibliointegrativo de la Revista de Investigación en Psicología del Instituto de Investigaciones Psicológicas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. 1988-2004*. Congreso Internacional de Psicología organizado por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, octubre (Paper)

Meza, A, & Vargas, M. (1995). Aplicación del Método Bibliointegrativo a los artículos publicados en la Revista de Psicología-PUC en el periodo 1983-1992. En *Escuela Profesional de Psicología*. (1995). Investigación Psicológica. Diagnóstico y perspectivas. Lima, Perú, Universidad de San Martín de Porres.

Mostacero, B. (1984). *Motivación de logro, poder y afiliación en trabajadores de la cooperativa agraria de producción Casa Grande Ltda. N 32 - Trujillo*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú.

Muchinsky, P. (1994). *Psicología Aplicada al Trabajo: una introducción a la Psicología Industrial y Organizacional*. Bilbao, España: Descleé de Brower

Neyra, A. (1976). *Relación existente entre la selección de inspectores de seguridad y la disminución de accidentes*. Tesis de bachiller no publicada, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Olivares, J. (1995). *Dimensiones de personalidad y estrés en enfermeras de una zona de Cañete*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.

Ora, Z. (1996). *Estudio comparativo de los factores de personalidad entre un grupo ocupacional profesional y un grupo ocupacional técnico de un centro de salud rural*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Lima, Perú.

Orellana, E. (1993). *Influencia del estilo de liderazgo de los directivos y ejecutivos sobre el comportamiento organizacional en una empresa asociativa*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú.

Palma, S. (2000). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. *Revista de Investigación en Psicología. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. Vol. 3,1. 11 – 22.

Palma, S. (2000). Motivación y Clima Laboral en personal de entidades Universitarias. *Revista de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. 3, 1, 11-21.

Párraga, D. (1996). *Correlación entre factor “g” de inteligencia y desempeño laboral*. Proyecto para la Oficina de Prácticas Pre Profesionales. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Patiño, M. (1989). *Niveles de Motivación en un grupo de profesionales, antes y después de un programa de capacitación*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.

Peña, E. (1987). *Satisfacción laboral en empleados de una empresa comercial de Lima*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.

Pérez, J. (1990). *Actitudes psicosociales frente al sindicalismo en empresas privadas en Lima*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.

Pérez, W. (1984a). *El acto inseguro como causa de los accidentes industriales*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Pérez, W. (1984b). *Actitudes de los trabajadores frente al comportamiento del capataz y su influencia en el rendimiento laboral*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Pezet, O. (1994). Estudio del clima organizacional en una empresa en proceso de cambio. *Revista de Psicología de la Facultad de Psicología y Humanidades de la Universidad Femenina del Sagrado Corazón*. 2, 185-192.

Pino, V. (1990). *Relación entre los factores extrínsecos de la satisfacción laboral en trabajadores del Sindicato Pesquero del Perú S.A.* Tesis de bachiller no publicada, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.

Pizarro, E. (1985). *La satisfacción laboral y su influencia en la actitud hacia la seguridad de los trabajadores de construcción civil*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú.

Ponce, G. (1991). *Estudio de las relaciones entre el nivel de dogmatismo y la elección de valores interpersonales en un grupo de trabajadores del servicio de transporte público de Lima Metropolitana*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Prutsky, J. (1983). *Comparación del nivel de neurotismo en jefes, empleados y obreros nuevos y antiguos de una empresa*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Lima, Perú.

Pulido, C. (2002). *Construcción, Validación y Aplicaciones de una*

*Prueba que mide el Clima Organizacional en Organizaciones Empresariales Privadas y sus implicancias para la Psicología de la Salud.* Tesis de maestría no publicada, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Quino, A. (1993). *La presencia del desplazamiento del riesgo en las decisiones tomadas individual y grupalmente por ejecutivos.* Tesis de licenciatura no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.

Rafael, J. (1984). *Estudio de predecibilidad de las fuentes de pronóstico empleadas en un programa de selección de personal, para el cargo de cajeros terminalistas.* Tesis de licenciatura no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.

Ravello, A. (2000). *Evaluación de 360° sobre desempeño de los sectoristas de mantenimiento de una Aseguradora de Fondo de Pensiones (AFP).* Tesis de licenciatura no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.

Ravello, J. (1993). *La ansiedad y el resentimiento en relación con el rendimiento laboral.* Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.

Reyes, E. (1991). *Estudio descriptivo comparativo de la intensidad de la depresión y la autoconciencia en un sector de trabajadores del Instituto Peruano de Seguridad Social (IPSS).* Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.

Rodríguez-Paiva, P. (1994). Un estudio del clima psicológico-organizacional. *Revista de Psicología de la Facultad de Psicología y Humanidades de la Universidad Femenina del Sagrado Corazón.* 2,193-199.

Rolandi, L. (1988). *Dimensiones de la personalidad y su relación con el desempeño laboral en un grupo de empleados de una entidad financiera de Lima Metropolitana.* Tesis de licenciatura no publicada. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Rondón, P. (1976). *Evaluación de grupos de trabajo en relación con la eficiencia de la organización de acuerdo al Análisis Sociométrico Multirrelacional.* Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú.

Saldarriaga, T. (1989). *Variaciones y tendencias de las actitudes del trabajador hacia los factores de trabajo*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.

Sánchez, F., Bardales, M. & Perales, M. (1998). Percepción del clima social organizacional en un grupo de trabajadores del Hospital Víctor Larco Herrera. *Revista Peruana de Psicología*. 3(5), 115-122.

Sava, W. (1985). *Estilos de liderazgo en la supervisión y su relación con la satisfacción laboral de una empresa pública de servicios de Lima*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.

Sebastián, L. (1982). *Actitudes de los trabajadores de la administración pública hacia la política de promociones y ascensos*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.

Sifuentes, J. (1992). *El autoconcepto de los trabajadores del Programa de Apoyo al Ingreso Temporal (PAIT) en función a su grado de instrucción a través de la Escala de Autoconcepto de Tennessee de William*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.

Silva, O. (2000). *El Clima Organizacional de los centros educativos estatales secundarios de Cajamarca*. Tesis de licenciatura no publicada, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.

Silva, T. (1985). *Niveles de satisfacción laboral en una muestra de empleados del Instituto Peruano de Seguridad Social*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.

Shaw. (1985). *Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Lima, Perú.

Solf, A. & Pacheco, V. (1976). *Satisfacción laboral, determinantes y su relación con el desempeño, ausentismo y rotación laboral en una empresa paraestatal*. Tesis de bachiller no publicada, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Solf, A. (1980). *Índice de Accidentes de Tránsito del personal que*

*conduce vehículos motorizados de la Compañía Peruana de Teléfonos.* Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Soverón, S. (1990). *Conducta tipo A en un grupo de auxiliares de educación de la USE N° 11.* Tesis de bachiller no publicada, Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Lima, Perú.

Tamashiro, M. (1998). *Diagnóstico del clima organizacional en una empresa privada.* Tesis de licenciatura no publicada, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.

Tarazona, S., Maisch, E. & Arias, H. (2003). Perfil de empleabilidad del Contador Público Peruano. *Revista Investigación en Psicología.* Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Vol. 6, 2. 139 – 152.

Torrecilla, J. (1987). *Estilos de supervisión y su influencia en la satisfacción laboral.* Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.

Torres, C. (1980). *Moral y organización. Relación entre los sistemas de administración de personal y la moral de los trabajadores medidos a través de satisfacción laboral y ausentismo.* En: Anónimo (s.e). Compendio de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.

Treneman, A. (1977). *La motivación de logro en empleados profesionales y no profesionales de la clase socio económica media de Lima.* Tesis de bachiller no publicada, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Trujillo, K. (2003). *Clima Organizacional en Centros Educativos Secundarios de Gestión Estatal de Lima Metropolitana.* Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Femenina del Sagrado Corazón, Lima, Perú.

Ugarrelli, E. (1991). *Actitudes de los trabajadores de construcción civil hacia la seguridad en el trabajo.* Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.

Uceda, J. & Angulo, V. (1978). *La personalidad y su relación con el número de accidentes de trabajo en el Servicio Industrial de la Marina del Callao (SIMAC).* Tesis de bachiller no publicada, Universidad

Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Valera, D. & Ríos, Y. (1995). *Estrés en ejecutivos*. Tesis de maestría no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.

Valdiviezo, D. (2003). *Estudio del nivel de agresividad en un grupo de agentes de seguridad en una empresa de vigilancia de Lima Metropolitana*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.

Vargas, M. (1992 ). *Tesis de Bachillerato y Licenciatura 1974 – 1991 en la Universidad Ricardo Palma*. Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma.

Velásquez, M. (1982). *Estudio sobre los factores del trabajo relacionados con las actitudes en los empleados del Banco Continental*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.

Velásquez, P. (1997). *Grado de satisfacción laboral en el Instituto de Enfermedades Neoplásicas*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.

Vera, I. (1988). *Las necesidades que prevalecen en dos grupos ocupacionales de trabajadores en una entidad financiera*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Vicuña, L., Paredes, M., Hernández, H. & Solís, R. (2000). Relación entre los complejos medios – fines con los tipos de afronte ante la crisis económica. *Revista de Investigación en Psicología*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Vol. 3,1. 95 – 114.

Villavicencio, J. (2003). *Percepción del clima social organizacional entre un grupo de trabajadores de establecimientos de salud del Callao en función a características sociodemográficas/sociolaborales*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.

Yzquierdo, B. (1983). *Satisfacción laboral y ausentismo en los empleados de la Corporación Peruana de Aviación Civil - Corpac*. Tesis para optar el título de licenciado en Psicología. Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.



Zamudio, A. (1987). *Relación Entre los valores interpersonales, el grupo ocupacional y la evaluación del rendimiento laboral en los trabajadores postales*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.

Zanolo, B. (1988). *Actitudes hacia la prevención de accidentes en los trabajadores de una empresa industrial de la ciudad de Lima*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.

Zanolo, B. (1994). *Relación entre la ansiedad, el locus de control y el soporte social en un grupo de operadores de un centro de reclamos de una Empresa de telecomunicaciones*. Tesis de maestría no publicada, Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Lima, Perú.

**ACTA EST FABULA**



INVESTIGACIONES EN LA

# PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y DE LAS ORGANIZACIONES

EVOLUCIÓN Y CONFIGURACIÓN

La obra que se presenta es un valioso acercamiento a la realidad de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones en nuestro país, ya que refleja el conjunto de investigaciones científicas que comprenden más de tres décadas, conducidas desde 1970 hasta 2004, las cuales sirven para construir un panorama general sobre esta disciplina.

La obra utiliza como herramienta fundamental la técnica documental mediante el uso de una lista de atributos hemerográficos, los cuales nos permiten disponer de una visión global sobre los autores por investigación, las publicaciones por año, las áreas temáticas, la procedencia de instrumentos, las producciones según universidades, entre otros criterios. Además comprende los resúmenes de 152 investigaciones científicas conducidas en la ciudad de Lima.

Todo lo cual convierte a esta obra, en una lectura obligatoria no sólo para todos los psicólogos comprometidos con el área, sino también para todos los profesionales ligados al mundo apasionante de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, como son los administradores, los relacionistas públicos, los ingenieros industriales y público en general.

Ms. C. Cecilia Salgado Lévano