

Cornisa: PSICOLOGÍA Y COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

El Enfoque Organizacional en los Programas Profesionales de Pregrado en
Psicología y Comunicación en Universidades de Colombia

Victoria Del Rio y Laudys Delgado

Universidad Tecnológica De Bolívar

Facultad De Ciencias Sociales y Humanas

Programa de Psicología

Cartagena de Indias

2012

El Enfoque Organizacional en los Programas Profesionales de pregrado en
Psicología y Comunicación en Universidades de Colombia

Victoria Del Rio, Laudys Delgado y Liliana López

Universidad Tecnológica De Bolívar

Facultad De Ciencias Sociales y Humanas

Programa de Psicología

Cartagena de Indias

2012

Agradecimientos

Agradecemos principalmente a Dios, fuente de toda sabiduría.

A nuestros padres, sabiendo que no existirá forma alguna de agradecerles una vida entera de esfuerzos y amor por nosotras, queremos que sientan que este triunfo es también de ellos y que fueron la fuerza para conseguirlo.

A nuestros maestros por brindarnos sus conocimientos y hacer de nosotras unas profesionales; en especial a docentes que nos acompañaron y siempre nos ofrecieron su apoyo: Marlenny Guevarra, Julia Trillos, Rocio Bolaños, Diana Moreno, Deniris Acosta y Elías Geney.

A nuestra tutora Liliana López, por brindarnos sus conocimientos y su atención incondicional.

Tabla de Contenido

Agradecimientos.....	3
Resumen.....	6
Abstract.....	7
Introducción.....	8
Justificación.....	10
Revisión Teórica.....	12
Antecedentes de la Psicología en Colombia	
Psicología organizacional	
Antecedentes de la Comunicación social en Colombia	
Comunicación Organizacional	
Elementos de estudio comunes en la Psicología y Comunicación organizacional	
Cultura Organizacional	
Clima Organizacional	
Comportamiento Organizacional	
Elementos propios de la Comunicación Social	
Elementos propios de la Psicología	
Revisión Empírica.....	27
Problema de Investigación.....	34
Objetivos.....	36
Método.....	37
Tipo de Investigación	
Fuentes de investigación	

Población y muestra	
Etapas de investigación	
Resultados.....	41
Conclusiones.....	45
Referencias.....	49
Anexos.....	54

Resumen

El lector encontrará en el presente documento el desarrollo de una investigación monográfica realizada a partir de consulta e indagación documental, encaminada a determinar la relación, semejanzas y diferencias conceptuales en un área de estudio de tipo organizacional, en dos disciplinas de las ciencias sociales, psicología y comunicación.

Como objetivo central de la investigación se indagó sobre los conceptos y/o categorías que tienen en común las áreas anteriormente mencionadas, no solo desde el punto de vista académico, sino también desde el componente curricular e investigativo. Para ello se trabajó con las universidades de Colombia, que tienen programas acreditados por el Consejo Nacional de Acreditación, CNA, tanto de Psicología como de Comunicación, y que trabajan el énfasis organizacional en sus respectivos planes de estudio.

Para ello se partió de una revisión teórica sobre la psicología y la comunicación como disciplinas de las ciencias sociales, aterrizando estas dos grandes categorías, a una unidad de análisis más específica, parte central de este trabajo monográfico, el mundo de las organizaciones, diferenciando por un lado el abordaje desde psicología y por otro el de comunicación, a este mismo objeto de estudio. Complementando el estudio con la exploración de las investigaciones realizadas en dichas áreas por las universidades que formaron parte de la muestra.

Palabras claves: psicología, comunicación, psicología organizacional, comunicación organizacional.

Abstract

The reader will find in the present document the development of a research monograph, based on consultation and documentary investigation aims at determining the relationship, similarities and conceptual differences between an area of study: organizational, of two social science disciplines , psychology and communication.

The central goal of the research was based on finding the variables and / or categories that the areas above have in common, not only from the academic standpoint, but also from the curricular component.

This goal was achieved with the universities of Colombia, that have psychology and communication programs accredited by the CNA, and that work organizational in their curricula.

Based on a review of the psychology and communication as social science disciplines, landing these two broad categories to a specific unit of analysis, the core of this monograph, the world of organizations, differing by a side approach from psychology and the communication, this same subject matter. Complementing the study with an exploration of the research in these areas by the universities that were part of the sample.

Key words: psychology, communication, organizational psychology, organizational communication.

Introducción

Las organizaciones enfrentan grandes retos en el siglo XXI, los cambios acelerados que se dan en el mercado nacional e internacional, conducen indefectiblemente a la construcción de estrategias integrales que aborden las realidades del mundo globalizado desde una perspectiva innovadora y creativa.

Pensar el mundo de las organizaciones desde las ciencias sociales, y no única y exclusivamente desde las ciencias administrativas, permite emprender iniciativas que complementen de forma ideal los planes trazados por las directivas en aras de cumplir las metas y objetivos establecidos.

En las ciencias sociales la psicología y la comunicación se han preocupado por estudiar el fenómeno del mundo organizativo como eje fundamental de la construcción de sociedad, así pues, han surgido énfasis como la psicología y la comunicación organizacional, la psicología industrial, la comunicación estratégica, entre otros. Por ende, las instituciones de educación superior conscientes de la necesidad de aportar a la transformación de la sociedad desde la relación Universidad – Empresa – Estado, han incluido dichos énfasis como parte de los currículos y procesos investigativos generados por estas.

El presente trabajo monográfico, surge de la preocupación por entender el papel de las organizaciones en la configuración de la sociedad, entendiendo que tanto los estudios psicológicos, como los comunicacionales, intentan dar respuesta a este fenómeno contemporáneo. Desde el análisis de lo cultural pasando por la medición del clima organizacional, se configuran como categorías que contribuyen a comprender la complejidad del mundo organizativo.

Por ello, lo que se buscó fue indagar sobre la relación existente entre psicología y comunicación organizacional, en primer lugar para determinar los conceptos o categorías en común que trabajan tanto la psicología como la comunicación, a través del análisis documental de diversos autores en las dos ramas del saber ya mencionadas.

Por otro lado, se determinaron las áreas que desde los currículos trabajan las universidades en Colombia con programas acreditados como de alta calidad tanto en comunicación como en psicología, especificando los énfasis que se brindan en la formación profesional. Para ello se trabajó con 7 universidades, incluyendo la Universidad Tecnológica de Bolívar, Institución base del presente proceso investigativo.

A lo largo de la monografía el lector encontrará diferentes conceptos y perspectivas de las categorías que trabajan en común tanto la psicología como la comunicación organizacional, desde la mirada de distintos autores. Siendo entonces la indagación documental la principal técnica utilizada durante el desarrollo de la investigación.

Durante la revisión empírica realizada por las investigadoras, se evidenció la poca literatura existente sobre la relación entre uno y otro énfasis en particular desde una mirada curricular, o incluso desde la construcción de un estado del arte de la investigación del enfoque organizacional en Colombia.

Se convierte entonces este trabajo en una base para continuar aportando a los procesos investigativos sobre la formación de comunicadores y psicólogos especializados en el área organizacional, así como para consolidar construcciones teóricas sobre dicha temática.

Justificación

El ser humano es una estructura, un organismo vivo que a diferencia de sus semejantes en el hábitat natural, guarda una complejidad característica y particular relacionada principalmente con los procesos de construcción de sentido, en la posibilidad de la interacción a través del lenguaje con otros.

Esa interacción interpersonal, ese intercambio comunicativo como lo denomina Fernández, (2008), está determinado por una perspectiva situacional, que incluye aspectos como el número de comunicadores que participan en el intercambio de mensajes, el grado de proximidad física, los canales sensoriales disponibles y por supuesto la inmediatez de la información, que como se observa localiza las relaciones comunicativas en un proceso en el que influyen diversos factores cualitativos que afectan las relaciones y contribuyen a complejizar el entramado de la sociedad.

En términos generales esta relación individuo – sociedad permite a las ciencias sociales abarcar un amplio espectro de realidades por conocer y desglosar de la vida en sociedad y del comportamiento del individuo en su contexto. Uno de esos ambientes naturales en donde se desenvuelve el ser humano, es su lugar de trabajo, una organización, de cualquier naturaleza, que sin lugar a dudas se convierte en un ente social, desde donde el individuo se desarrolla tanto como ser social, como ser pensante.

Es allí, en ese escenario en donde se sitúa la presente propuesta monográfica, que pretende indagar sobre la relación entre la psicología y la comunicación como áreas de las ciencias sociales, en el enfoque organizacional.

De acuerdo a la anterior, inicialmente se quiere dar cuenta de la pertinencia de los estudios interdisciplinarios sobre las organizaciones, entendiendo que no es posible dar una mirada absoluta y totalitaria a los problemas de este mundo multicultural y globalizado a los que se ven enfrentadas las empresas e instituciones hoy en día.

La importancia de la conceptualización de conceptos y procesos enfocados al área organizacional desde las universidades colombiana para poder de esta manera fortalecer la empresa e industria en lo referente al comportamiento del ser humano dentro de estas.

Además es necesario realizar este trabajo monográfico, dado que no existe un estado del arte sobre la situación de los estudios en el enfoque organizacional en las universidades Colombianas, por ello este trabajo se convierte en un antecedente para estudios más profundos sobre la realidad de los currículos e investigaciones en dicha área.

Revisión Teórica

Este apartado, presenta los antecedentes, conceptos, procedimientos y características propios de la psicología y comunicación social, en aras de hacer énfasis en la participación de estas dos ramas de las ciencias sociales en el área de las organizaciones.

Antecedentes de Psicología en Colombia

El pensamiento psicológico ha estado presente en nuestra cultura incluso antes de que seamos conscientes de ello, el nacimiento de la psicología puede entenderse como el estudio del pensamiento a partir del uso del método científico, dejando a un lado los antecedentes culturales que abarca esta disciplina, en este orden de ideas Peña (2007), plantea un pensamiento protopsicológico el cual contiene el sistema de creencias costumbres y maneras de relacionarse de la población Colombiana. Peña, denomina lo anterior como psicología popular, según el postulado la psicología abarca preguntas fundamentales que la componen tales como: “¿Cuál es la naturaleza humana, porque actuamos como actuamos? ¿Cómo podemos conocer a otros y a nosotros mismos?” p. 4 Con respecto a esto, se puede decir que estos interrogantes obedecen al contacto con el mundo y se convierte en el núcleo central de la psicología como disciplina.

Por otra parte es importante tener en cuenta que el pensamiento científico posee una gran influencia del contexto social, es decir que depende de la época y el entorno en el que se desarrolle la ciencia, esto está determinado entonces por la matriz sociocultural que contribuye de una manera u otra que se conformen los objetivos de la ciencia. Desde la psicología es más evidente, puesto que se trabaja con los seres

humanos y se centra la atención principalmente en factores sociales, culturales, ideológicos y políticos y no tanto en los factores biológicos.

Psicología Organizacional

La psicología organizacional “comprende el desarrollo y la aplicación de principios científicos en el trabajo” (Enciso, 2009, p. 1). Esta se clasifica en psicología industrial, también llamada psicología de personal y psicología organizacional; la primera mencionada se refiere a la eficiencia que tiene el personal en la creación de cargos, procesos de selección, plan de capacitaciones y evaluaciones del desempeño. La psicología organizacional, se ocupa de mantener el bienestar y comprender el comportamiento de los empleados dentro de la empresa (Enciso, 2009).

Hogg & Terry, (2001) afirman que los psicólogos organizacionales, trabajan de la mano con las ideas sociales, ya que buscan el bienestar de los colaboradores que realizan procesos que benefician a la empresa; este aspecto ha tenido un gran crecimiento con respecto a la identidad en el compromiso que se adquiere con la organización.

Continuando con el surgimiento de la psicología organizacional, las disciplinas que iniciaron con el trabajo en las organizaciones fueron: la ingeniería industrial y la administración, creando teorías organizacionales a finales del siglo XIX, siendo estas partes importantes al momento de direccionar sus procesos y trabajos.

Según lo planteado por Santana (2007) la psicología inicia su trabajo siendo representada por un grupo de humanistas, dándole un toque más subjetivista al trabajo y sus procesos, entendiendo la subjetividad como “la materia gris en todo el entramado organizacional, sin subjetividad por ende, sin individuos que convergen y conviven, no

hay organización, y ahí en ese apartado simple y sencillo, es en donde se instala el sentido de la psicología” (p. 5). En el siglo XIX la subjetividad fue más importante que la objetividad científica del trabajador, es decir, que procesos como la motivación, satisfacción y motivación al logro, fueron llevados a un modelo de explicación teórico alternativo, de esta forma se complementó lo que ya existía (Santana, 2007).

Siguiendo con la historia de la psicología organizacional, Muchinsky (2007) afirmo, que en sus inicios esta no tenía nombre, solo era la unión de dos grandes corrientes, que habían ido tomando auge desde antes de 1900. Una de estas corrientes era la investigación psicológica básica, pues en ese momento los psicólogos eran netamente científicos, es decir, se ocupaban solo de los procesos psicológicos básicos como son el aprendizaje, la memoria, el lenguaje, sensación y percepción; por lo tanto no se permitía tomar temas para estudiar que estuvieran fuera de la línea de la investigación pura.

No obstante un psicólogo llamado W.L Bryan (citado por Muchisnksky, 2007), el cual dio un discurso ante la American Psychological Association (APA), donde mencionó que los psicólogos debían estudiar actividades concretas de la vida cotidiana, habilidades reales que servirían como base para seguir con la psicología científica, a Bryan no se le considera el pionero de la psicología organizacional pero si el precursor, la otra fuerza era la ingeniería industrial.

Habiendo expuesto estos antecedentes es propicio manifestar que Colombia hoy día se encuentra en desarrollo social y económico, por lo tanto aún se encuentra en un nivel básico de modernización socioempresarial; es importante destacar que en Colombia existen muchas empresas con esquemas organizativos favorables, esto en

términos de productividad tanto en el sector económico, como social; pero aún abundan muchas organizaciones Colombianas que laboran al mínimo costo y abusan del recurso humano para ofrecer una mejor calidad del producto.

Actualmente la psicología organizacional está encaminada a generar situaciones, circunstancias, escenarios y medios, que le permitan al individuo o grupo de personas lograr sinergia, autonomía, autocontrol, desarrollar creatividad y tomar decisiones, orientación al resultado individual y colectivo (Enciso, 2009).

Antecedentes de la Comunicación Social

Con respecto a la definición de comunicación social en Colombia, Roveda, (2009) afirma que esta está en pleno desarrollo, en términos de la consolidación de los objetivos a alcanzar en el mercado laboral. En este sentido esta disciplina no ha alcanzado una madurez epistemológica, en su ámbito académico.

Por otra parte en cuanto a la reglamentación y legislación de la disciplina, se ha trabajado sobre la determinación de caminos académicos con la intención de delimitar los quehaceres, análisis y procedimientos pertinentes de la comunicación en Latinoamérica. En este sentido se trabaja bajo un pensamiento estratégico desde las facultades de comunicación social, para alcanzar la determinación conceptual empírica y legal.

Ahora bien, con respecto al ámbito académico, Silva, (1988) plantea que la comunicación, empezó formando a profesionales en el área del periodismo, dejando de lado otras áreas de desempeño como la publicidad y las relaciones públicas.

En este orden de ideas, se hace imperativo ahondar en las líneas de pensamiento que rigen en ese momento histórico. La comunicación social, para lo cual

en el mismo estudio Silva (1988), es categórico al manifestar ciertos autores que son tomados como base de estudio en la disciplina, entre ellos se encuentran: Victorio Riesser, LeonTrotskij, Geórgie Lukacs, Mao TseTung y Engels; estos autores conforman las bases teóricas de la academia, permitiendo que la comunicación fuese poco crítica y además el aprendizaje se tornara más teórico que practico.

A partir de la aparición de la semiótica en la historia del desarrollo de la comunicación social, Silva, (1988) señala el nacimiento de la fase crítica y autentica de la comunicación social, siendo este el principio de la inclinación de la balanza hacia lo práctico. Cabe mencionar que el proceso anteriormente descrito es solo el inicio de la transformación de la disciplina en una especie de unidireccionalidad vocacional hacia una disciplina que apunta a varias ramas de desempeño en el entorno laboral. Es importante resaltar que los planes de estudios actuales de comunicación social, brindan una idea clara sobre el servicio que ofrece a la sociedad, la responsabilidad y el compromiso ético al momento de ejercer.

Comunicación Organizacional

Por su parte la Comunicación Organizacional es definida como una joven disciplina que tiene sus principios conceptuales y teóricos en la Psicología Social, la Sociología y las Ciencias de la Administración, por tal motivo se ha expresado por medio de enfoques mecánicos, psicológicos, sistémicos, contingenciales, interpretativos y críticos. Estos escasamente han estado relacionados a los organismos conceptuales que han fundamentado la comunicación masiva a pesar de tener puntos compatibles (Saladrigas, 2005).

Sin embargo en la actualidad se pueden ver nuevos estilos en su estudio e interpretación, así como su presencia en lo que se ha llamado campo de la comunicación organizacional donde, ha recibido múltiples nombres dentro de los cuales los más conocidos y que la sitúan únicamente dentro de la organización son: comunicación organizacional, comunicación interna y comunicación institucional (Saladrigas, 2005).

La comunicación organizacional es denominada al exterior de las organizaciones como: Comunicación externa y relaciones públicas y que hacen integración la llaman comunicación integrada, global, corporativa y también institucional (Saladrigas, 2005).

La comunicación organizacional ha aumentado su cobertura, hasta ocupar la mayor parte de la sociedad industrial. La gestión de comunicación organizacional que solo se dedicaba a clientes potenciales ha quedado escueta, ya que ahora tiene una mirada multidisciplinar enfocándose en tres gamas que son: La comunicación interna u organizacional, la corporativa y la de marketing (Noguera, 2004).

Entendiendo a las organizaciones como un sistema compuesto por determinado número de subsistemas, interdependientes e interrelacionados, Egidios & Paez, (2000) plantean que la comunicación tiene una función mediadora, no solo entre los diversos subsistemas existentes al interior de la organización, sino también entre estos y el entorno y los sujetos o actores de la comunicación.

Elementos Comunes en Psicología y Comunicación Organizacional

Luego de revisar los currículos de las siete universidades acreditadas en los programas de pregrado psicología y comunicación social, se determinó que existen elementos comunes tales como: Cultura organizacional, Clima organizacional y Comportamiento organizacional, a continuación se realizara una descripción conceptual de los elementos anteriormente mencionados.

Cultura organizacional.

El fenómeno de cultura organizacional es un tema que llama la atención de las empresas y en los últimos años se le ha dado una importancia que ha desplegado estudios sobre este ángulo de la psicología; tanto profesionales como estudiantes se encuentran interesados en el contenido de este, debido a que es de gran utilidad en el enfoque organizacional (Schein, 1990).

Desde 1972 se ha venido desarrollando por Héctor Mayo el concepto de cultura, definiéndolo como “un fenómeno nacional que influyen el desarrollo y refuerzo de creencias, en el contexto organizacional” (Citado por García, 2006, p. 4). La cultura también es definida como un ligamento social, que mantiene a la empresa, industrial u organización unida. En donde se expresan significados, valores y creencias compartidos por los empleados (García, 2006).

Fernández, Rico y San Martín (2004), definen Cultura organizacional como una cantidad de significados que se comparten en una organización con respecto a los valores, la ética, la misión y la visión de una empresa.

Para Ouchi, (1982) citado por Calderón, Murillo, & Torres (2003), la cultura organizacional, está constituida por tradiciones, las cuales son delimitadas por

condiciones y valores, opiniones y acciones, que pueden generar confianza amistad y trabajo en equipo. Por otra parte Chein, (1988), citado por Calderón et al, define la cultura también como el fundamento de percepciones básicas y creencias que tienen en común los integrantes de una organización.

Actualmente los profesionales que manejan el tema de cultura organizacional han realizado un esfuerzo enorme por transformar y cambiar los valores y creencias que no estén orientados al desarrollo de la organización, tornando estos en condiciones favorables a la cultura de la empresa y/o organización en pro del éxito de esta (Calderón, et al. 2003).

Clima organizacional.

Día tras día, el clima organizacional es un tema más multidisciplinario, que está generando interés en las organizaciones, lo cual ha producido investigaciones en la relación, sujeto–empresa, sujeto–sujeto (Vega, Árevalo, Sandoval, Aguilar, & Giraldo, 2006).

El clima organizacional se ha venido desarrollando desde la década de los sesenta junto con el nacimiento del comportamiento organizacional, se puede definir clima como el conjunto de percepciones en común que tienen los empleados acerca del ambiente laboral que se maneja en una organización.

Este elemento contiene factores determinantes no solo en los procesos de la organización y de la gestión sino también en el proceso de transformación de una empresa exitosa (Mujica & Pérez, 2007).

Otra definición de clima organizacional la aportan Nicholson & Miljus, 1992 (citado por Adenike, 2011) donde definen el clima organizacional como una técnica

que sirve de medida de las percepciones individuales o sentimientos que tienen los miembros de una organización. Los estilos de liderazgo y de gestión están influidos por el clima organizacional, así como también la participación y la forma en la que se toman las decisiones en la empresa, las políticas de personal, buenas condiciones de trabajo y la creación de carrera profesional.

Otra definición la aportan Aburto & Bonales, (2011) quienes afirman que el clima organizacional conforma el ambiente interno o la atmosfera psicológica que distingue, diferencia y caracteriza a cada organización. Este tiene que ver con la satisfacción de las necesidades de los colaboradores de una organización, el clima puede ser saludable o enfermizo, depende de la visión o percepción de los individuos que desarrollen actividades en la organización.

Cada organización posee sus propias características y cualidades, que muchas veces son únicas y exclusivas que intervienen en el ambiente interno o clima organizacional de las mismas. Ucros (2011), define clima organizacional como las percepciones que tienen los miembros de la empresa y la relación que se crean entre ellos, estas percepciones intervienen en las acciones y comportamientos del personal; donde la satisfacción de las necesidades es primordial para que se pueda dar un clima laboral agradable.

Comportamiento organizacional.

Otro elemento en común de comunicación social y psicología con énfasis en las organizaciones es el comportamiento organizacional, este estudia el desarrollo de los individuos en una organización desde una perspectiva multidisciplinaria (Tamachiro, 2004).

Tiene sus bases en disciplinas como es la psicología, la sociología, la antropología y la ciencia política, para indagar sobre las percepciones, valores y capacidad de aprendizaje de las personas que trabajan en el interior de una organización (Rouquett, 2000).

Este elemento también es definido como el comportamiento que tienen los individuos o grupos, que están ligados con las motivaciones e insatisfacciones que se vive en el entorno laboral.

El comportamiento organizacional se ha convertido en un tópico de gran interés debido a que, dicho fenómeno es de gran relevancia para alcanzar los objetivos expresados en productividad de la empresa.

Los elementos anteriormente mencionados son de gran importancia a la hora de revisar la relación existente entre comunicación y psicología organizacional, puesto que el desarrollo de las habilidades y el desenvolvimiento del ser humano en su entorno laboral es objeto de investigación, debido a que si la cultura, el clima y el comportamiento de una organización, están bien orientados, el resultado expresado en productividad será de alto rendimiento, de no ser así dicho resultado se verá reflejado en pérdidas de mucho valor para la organización (Maglenis, 2004).

Elementos Propios de la Psicología

De la misma forma que existen elementos en común entre psicología y comunicación social, existen elementos que solo manejan las áreas de forma independiente; en psicología se encuentran temas únicos de estas disciplinas como lo plantea Muchinsky, (2007) los cuales serán descritos posteriormente:

Selección y colocación: esta consiste en desarrollar mecanismos de selección y evaluación para la promoción de empleados, indagar puestos de labores y que tanto puede predecir las pruebas aplicadas.

Capacitación y desarrollo: consiste en descubrir, generar y reforzar las habilidades en los trabajadores, los psicólogos que trabajan en esta área deben producir formas que confirmen que estas capacitaciones están siendo exitosas.

Evaluación del desempeño: En este punto se explora que tan bien está desarrollando el empleado las tareas del cual es responsable, los psicólogos que trabajan en este punto pueden dedicarse a la medición del trabajo en grupo o individual dentro de la empresa.

Desarrollo de la organización: el psicólogo que trabaja en este área busca maximizar la satisfacción y la eficacia de los colaboradores y clientes el psicólogo debe estar pendiente del comportamiento de las personas que laboran en la organización para confirmar si las actitudes del trabajador son de beneficio o no para la empresa.

Calidad de vida laboral: los psicólogos que se desarrollan en esta parte buscan el beneficio de los trabajadores, que desempeñen sus labores de manera saludable, segura y productiva.

Ergonomía: los psicólogos que están en este área son multidisciplinarios debido a que tienen que desarrollar herramientas, equipos y maquinas que sean concurrentes con las capacidades humanas, además los psicólogos deben tener conocimientos de fisiología y medicina industrial.

Por otra parte Díaz, (2000) plantea que el profesional en psicología puede trabajar en:

Investigación y Diagnóstico: El psicólogo se dedica a indagar, estudiar y generar investigaciones de impacto de una variable organizacional que influye en el rendimiento, productividad y bienestar de los colaboradores por ende en la eficiencia, rentabilidad y desarrollo de la compañía en la que labora. Un psicólogo puede realizar estudios de motivación satisfacción, comunicación, valores que unen a las personas en el trabajo, relaciones interpersonales, identidad y validación de pruebas.

Intervención: Este es un método utilizado en psicología para que los colaboradores alcancen los objetivos y estrategias de la organización.

Existen diferentes formas de intervenir desde la perspectiva psicológica en una organización entre ellas tenemos:

Documentación de la organización: esta tiene como finalidad identificar y registrar las competencias organizacionales para poder tener un punto de referencia inicial que sirva para ser comparado con las necesidades, debido a que con este proceso se puede conocer de una forma más profunda los lineamientos y manejos reales que rigen el ejercicio de una organización.

Diagnóstico de necesidades: constituye la identificación de los conocimientos, habilidades y aptitudes que demuestra un individuo en su puesto o área de trabajo para de esta forma compararlas con las competencias organizacionales ; es esta fase de intervención se utilizan diferentes estrategias como, encuestas, entrevistas, foros, sugerencias del nivel directivo, assesment center, assesment 360, evaluación de

desempeño e información obtenida por parte de recursos humanos; todas estas estrategias contribuyen al mejoramiento y crecimiento de la organización.

Planificación de la formación: tiene como objetivo crear un plan de acción en el cual se enseñen o fortalezca las competencias identificadas en el diagnóstico de necesidades.

Ejecución: esta tiene como finalidad llevar a cabo el plan de mejoramiento teniendo en cuenta los resultados del diagnóstico de necesidades.

Evaluación: el objetivo principal de esta estrategia de intervención es medir y conocer que tan útil fueron las acciones formativas puestas en práctica por los miembros de la organización.

Plan de mejoramiento continuo: este tiene como objetivo realizar auditorías permanentes para detectar errores y aplicar los correctivos necesarios para lograr un mayor éxito en la intervención psicológica organizacional.

Todas este proceso comprende la intervención psicológica en una organización con las cuales se pueden corregir anomalías, que pueden estar afectando los procesos de una entidad empresarial (Aguilar, Martínez, Fandiño & Fajardo, 2007).

Por otro lado según Orellana, García, Sarria, Morocho, Herrera, Salazar, Yanac, Rivera, Sotelo, Sotelo & Arce, (2007) los profesionales en psicología organizacional utilizan métodos de investigación, como son los estudios descriptivos, la experimentación, la correlación, la observación, los estudios etnográficos, también se enfoca en la búsqueda de posibles soluciones a los problemas que se puedan ofrecer.

Los psicólogos emplean un método de entrevista por competencias que no maneja un comunicador social en el área organizacional.

Elementos Propios de la Comunicación Social

Los profesionales de la comunicación social con énfasis en las organizaciones son encargados de “analizar las situaciones internas o externas que puedan afectar la imagen de la institución en donde trabajan” (Organizaciones y comunicación, 2007, p. 1). Siempre deben realizar a todo lo posible por cumplir los objetivos trazados por la empresa y cuidar de los que estén en contra de estos. La comunicación es un eje importante dentro de las organizaciones, citando el ejemplo de la página organizaciones y comunicación (2007), los mensajes que intercambian los miembros de las organizaciones deben ser de una forma establecida para toda la empresa, si por algún motivo no se realiza de manera adecuada, habrían problemas a la hora de realizar el trabajo, no habría un buen trabajo en equipo y por lo tanto se generaría un clima organizacional desfavorable.

En este orden de ideas, el trabajo de un comunicador organizacional es brindar apoyo por dentro y por fuera de la organización, “ser mediadores entre la alta gerencia y el resto de la organización” utilizando la coherencia y la asertividad para el fortalecimiento de la organización (Comunicación y organizaciones, 2007).

Los procesos de comunicación dentro de una empresa, según Paz, Galvis, Argoteen (2007), los procesos de comunicación dentro de una organización se deben realizar siguiendo estos parámetros, planificación, presentación informativa, capacitaciones, utilización de la información, presentación de textos escritos, demostración de sonidos o videos alusivos a lo que se quiere comunicar y estimulación visual quieta o en movimiento de lo que se quiere enseñar; siguiendo este proceso la comunicación

organizacional será más efectiva debido a que no habrán interrogantes que queden en el aire sino todo lo contrario se lograra un entendimiento efectivo.

La comunicación organizacional, va acompañada de la tecnología, este es un espacio para desarrollar, crear, diligenciar y gestionar significados; además de ser punto de encuentro de todo lo relacionado con la cultura corporativa y la tecnología, lo cual le permite a la organización sintetizar y sistematizar todo lo que concierne al proceso de dialogo o de comunicación de la empresa, siendo la comunicación una herramienta para la construcción del futuro de las organizaciones (Manucci, 2004).

Revisión Empírica

Con base en los antecedentes descritos anteriormente relacionados con el estado del arte de comunicación social y psicología en el área organizacional, como también la revisión de la situación actual de las carreras psicología y comunicación social con énfasis en el área organizacional en Colombia, en donde se trabajó lo referente al estado de los pensum, objetivos de cada programa, perfil del egresado y grupos de investigación, para tener un panorama más amplio es pertinente realizar una revisión de las investigaciones que se han realizado en Colombia.

En el estudio de estrategias de aprendizaje para la empleabilidad en el mercado del trabajo de profesionales recién egresados, realizado en Colombia por Martínez & Rentería (2007), manifiestan que las bases del aprendizaje de un psicólogo son vitales a la hora de poder desempeñarse en una organización ya que esto facilitará la incorporación y el éxito del desarrollo de la profesión en una empresa lo cual producirá una evolución social, personal y competitiva.

Los autores de este estudio exteriorizan que el aprendizaje hace años atrás, al salir al mercado laboral era de vital importancia ya que solidificaban tendencias de innovación en jóvenes recién egresados lo cual sería de gran utilidad a la sociedad colombiana.

Además, los resultados de esta investigación, manifiestan que es importante que los jóvenes profesionales colombianos realicen investigaciones en las organizaciones debido a que esto produciría avances en medio de la globalización y de la competencia, es decir, entre más preparados estén mayor posibilidad tendrán de ser

empleados por grandes organizaciones y podrán responder de una mejor forma a las demandas del medio.

Peiro (2001), en su estudio una perspectiva histórica y desarrollos recientes de la psicología del trabajo y de las organizaciones en España, da a conocer la importancia de la investigación en el área organizacional, debido a que estas son relevantes para el desarrollo de esta especialización psicológica y además para el avance de los recursos humanos. Por otro parte Peiro, manifiesta que las universidades, son el escenario de aprendizaje de los profesionales, por esta razón deberían crear espacios para el desarrollo de estudios, indagaciones y consultas empresariales, las cuales servirán de experiencias y servirán para generar contactos y conexiones que serán útiles para enfrentarse al mercado laboral.

Por otra parte Quijano, Cornejo, Yepes & Flores (2005) muestran en el estudio titulado la calidad de los recursos humanos, como componente de la calidad del sistema humano de la organización, que es relevante ofrecer a los estudiantes de psicología una formación en el área organizacional muy bien fundamentada.

Los psicólogos organizacionales son los más opcionados a ocupar el puesto de gerente o jefe de talento humano dentro de una empresa, sus conocimientos acerca de las organizaciones debe ser muy fresco e innovador, de estos profesionales depende el éxito o no del capital humano de una organización; deben tener un liderazgo transformador, inspiración motivacional, estímulo intelectual y compromiso.

De igual forma, Martínez & Castañeda (2006) profundizan a partir de la conceptualización de la psicología organizacional y del trabajo en los problemas y temas del campo y el rol de la investigación en el mismo, para luego presentar como lo

muestra el artículo titulado el estado de las investigaciones en psicología organizacional en Colombia. El desarrollo de la investigación inicia con la revisión teórica sobre la conceptualización de la psicología organizacional y del trabajo, lo anterior es un preámbulo, para que los investigadores analicen el estado actual de la psicología organizacional y del trabajo en Colombia y posteriormente se identifica las limitaciones y posibilidades de estudio en dicha área Colombia.

En el artículo Martínez & Castañeda (2006), basado en Gruplac y Cvlac, plantea que en Colombia hay un incremento en la creación de grupos de investigación en el área de la psicología organizacional, identificando universidades que poseen grupos con investigaciones pertinentes que mantiene la esperanza en Colombia, pero sin embargo, aún le falta mucho por recorrer en relación con otros países del mundo.

Los grupos existentes identificados por Colciencias en las universidades Colombianas son: Psicología y del Trabajo, Categoría B, (Universidad de valle). Psicología Organizacional Categoría C, (Universidad Católica de Colombia -Bogotá). Psicología, Ética y Cultura Organizacional, Reconocido, (Universidad de la Sabana-Bogotá). Gerencias del Talento Humano, Reconocido, (Universidad de Manizales-Manizales). Grupo de Investigación en Psicología Organizacional, Trabajo y Deporte, Registrado, (Universidad del Bosque-Bogotá). Psicología Organizacional, Registrado, (Fundación Universitaria Konrad Lorenz-Bogotá). Estudios críticos de las Organizaciones y el Trabajo, Reconocido, (Universidad Javeriana-Bogotá). Grupo de Cultura, Registrado, (Universidad Piloto de Colombia-Bogotá).

Continuando con lo referente a los resultados, en el artículo se plantean que los grupos de investigadores avalados por Colciencias deben tener líderes u orientadores

que hayan realizado un doctorado o maestría. En segunda instancia mencionan, que es importante que la investigación se dedique a buscar una relación de universidad con las empresas y/u organizaciones, en lo que concierne a los problemas que se presentan a diario en ellas. Y finalmente, recomiendan realizar estudios desde ángulos diferentes de la psicología, para obtener un mayor aprovechamiento de los avances y nuevos conocimientos de la ciencia (Martínez & Castañeda, 2006).

Continuando con las investigaciones Aguilar, et al. (2007), en su estudio una visión retrospectiva y prospectiva del proceso de formación en las organizaciones, realizado en Bogotá-Colombia; revelan su interés en la educación y el aprendizaje basados en competencias de los psicólogos organizacionales.

Este estudio guarda cierta relación con la investigación anteriormente mencionada debido a que estos autores también hacen referencia a los conocimientos que se le están brindando a los futuros profesional puesto que ellos manifiestan que el mundo está en constante cambio y la globalización hacen que los profesionales de hoy en día tengan y demuestren habilidades que los hagan únicos dentro de una organización, que por medio de estas ellos puedan competir eficientemente y oportunamente en las empresas.

Aguilar, et al. (2007) hacen énfasis en que la educación de estos profesionales enfocada hacia el área organizacional es muy importante puesto que si hay calidad de educación habrá calidad de trabajo y el mejoramiento será continuo tanto competitivo como personal.

De esta forma las organizaciones contarán con un personal altamente integral en conocimientos, que generan una maximización en la confianza y podrán competir con

herramientas intelectuales únicas forjadas por la creatividad y recursividad que les ha infundido su lugar de estudio (Aguilar, et al. 2007).

De igual manera serán empleados valorados por las organizaciones y reconocidos por el gremio de psicología organizacional; no solo por el gremio, sino por las personas que tienen a cargo y desempeñaran tareas impecables las cuales servirán como legados de formas de desarrollo de labores dentro de una organización (Aguilar, et al. 2007).

El estudio realizado por Correal, Bustos, Cuevas & Panqueva (2008), muestra el estado del arte de la comunicación organizacional, en aras de dar cuenta de las diferentes perspectivas que abordan el fenómeno comunicacional en la empresa. La investigación titulada el Lenguaje y la Comunicación en los procesos organizacionales de la empresa, pretendió, tal como lo expresan sus autoras “enfocar en la necesidad de establecer un concepto de carácter científico de la comunicación organizacional que facilite la comprensión e interpretación de la comunicación y el lenguaje humano en las organizaciones” (Correal, et al. 2008, p. 141), tomando como premisa fundamental que la comunicación es de suma importancia para el desarrollo organizacional de una entidad. El proceso de desarrollo de esta investigación empezó con la revisión del estado del arte sobre este tema, lo cual dio como resultado que un grupo de autores, manifestaran sus respectivas teorías, las cuales dieron pie al planteamiento de interrogantes que encausan la investigación en términos académicos y metodológicos.

Siguiendo con el desglose del concepto de comunicación, en la revisión los autores plantearon cuatro perspectivas por medio de las cuales es concebida la comunicación, la perspectiva mecanicista, psicológica, simbólica - interpretativa e

interpretación de sistemas, este análisis tuvo como objetivo fundamental la formulación de una definición para la comunicación organizacional.

Ahora bien, los autores pueden centrarse en ciertos aspectos, como la importancia de analizar la comunicación interna de las empresas, siendo este aspecto relacionado con la intranet y los sistemas de comunicación como lo son las tecnologías encargadas de las estrategias de comunicación e imagen corporativa.

Así mismo los autores concluyeron que las investigaciones realizadas por estudiantes contemplan la comunicación desde una perspectiva lingüística basándose en la comunicación interna e interpersonal, discurso organizacional y la ideología corporativa, no obstante estas investigaciones aunque bien sustentadas teóricamente, carecen de aspectos técnicos metodológicos, como el factor monetario en el caso de hacer un programa de intervención, este requiere la compra de instrumentos como test y pruebas psicológicas; esto tiene gran importancia para estudios futuros, debido a que se hace necesario que se contextualicen todas estas investigaciones teniendo en cuenta el medio laboral en el cual se realizan y de esta manera determinar viabilidades.

En este orden de ideas, es importante para esta conclusión mencionar que los autores proponen que la comunicación no debe ser solo entendida como un procedimiento mecánico, relacionado solo con la perspectiva lingüística, sino como un proceso complejo que implica más aspectos a estudiar.

Siguiendo con los estudios relacionados con este documento monográfico se encuentra el que realizaron López, Pereira & Hernández (2006), los cuales realizaron una investigación sobre los planes de estudio de la carrera de comunicación en América Latina dentro de las cuales se encuentra Colombia. Este estudio tuvo como

finalidad proyectar retos novedosos, los cuales incentiven a pensar y reflexionar sobre el estado actual de dichos planes, para que de esta forma se pueda hacer frente a las demandas que se están generando actualmente por parte de las organizaciones.

Los resultados planteados por López, et al. (2006), muestran que en América Latina existen universidades que trabajan en pro del mejoramiento de los planes de estudio de comunicación para que de esta forma los egresados sean profesionales competitivos, lo cual es positivo y genera satisfacción; no obstante aún existen universidades que les brindan a los comunicadores una preparación no tan rigurosa, lo cual hace de estas personas profesionales sin las herramientas necesarias para hacer frente a los retos del día a día y de esta manera no podrán brindar a las organizaciones conocimientos que estén a la vanguardia, teniendo pocas oportunidades para desarrollar la carrera en su plenitud.

López, et al. (2006), recomiendan que se analicen los planes de estudios de América Latina directamente relacionados con la carrera, para que los nuevos profesionales sean egresados con competencias necesarias para crear, innovar, proponer e idear proyectos que produzcan tendencias llamativas hacia las organizaciones.

Problema de Investigación

Psicología y comunicación guardan una unión estrecha en la medida en que las dos estudian los procesos de la comunicación en sus diversos y complejos niveles.

La comunicación y la psicología encuentran en las organizaciones el escenario perfecto para estudiar el comportamiento del ser humano en un grupo social determinado, y cada disciplina desde su propio que hacer teórico y práctico, analiza y construye lo que sucede al interior de las empresas, instituciones, corporaciones.

Esta propuesta se encuentra precisamente enmarcada en los principios teóricos que afirman que la comunicación y la psicología organizacional se encuentran estrechamente relacionadas (Gruner 1996, citado por Rosario, 2009).

En teoría se puede afirmar que la comunicación es la interacción formal que se da o se genera entre dos o más personas y que en términos generales se entiende como un fenómeno dinámico, un proceso que contribuye a la construcción de sociedad y que fundamenta el comportamiento, progreso y transformaciones de los seres humanos en relación a sí mismos y a su entorno.

Se encuentra, que la comunicación está comprendida por las siguientes cuatro funciones primordiales en la organización como lo son el control, la motivación, la expresión emocional e información. Así pues, la comunicación promueve de gran forma la motivación por un lado, ya que esta da la oportunidad de aclarar a los empleados de una organización lo que hay que hacer, como lo deben hacer, que tan bien lo están haciendo y que se puede hacer para mejorar el desempeño si no se está dando de manera óptima (Gruner 1996, citado por Rosario, 2009).

La comunicación organizacional, explica Bartoli, (1992) implica un análisis previo de necesidades, la definición de objetivos y de acciones coherentes, dentro de una lógica de conjunto, que logre avanzar hacia un estado menos tecnicista, no reducido a la mera información o circulación de información, y si más ligado a lo psicosocial, desde donde se evidencia la relación entre psicología y comunicación, en la consolidación de una empresa como una organización comunicante, en donde la comunicación se gestione de forma organizada.

La psicología organizacional y del trabajo, consiste en el estudio del comportamiento humano en las organizaciones basándose en principios psicológicos básicos como son la motivación, percepción, lenguaje, pensamiento, memoria y aprendizaje (Psicología y empresa, 2009).

Relacionando Comunicación con Psicología se pueden alcanzar muchos logros, corregir anomalías a nivel comunicativo en las organizaciones y fortalecer debilidades. Si desde la academia no se abre el espacio para que la conceptualización sobre esta temática se dé, es poco probable que la realidad organizativa tenga un verdadero impacto sobre la realidad social, o viceversa.

Desde esta perspectiva surge la preocupación por pensar en la relación que desde las instituciones de educación superior se construye entre psicología y comunicación, como disciplinas que estudian y generan conocimiento para y del mundo organizacional. Así pues, la pregunta general que guió la presente investigación es: ¿Cuál es el abordaje curricular que los programas profesionales de psicología y comunicación de universidades colombianas le dan al enfoque organizacional?

Objetivos

Objetivo General

Indagar el abordaje curricular que los programas profesionales de pregrado en psicología y comunicación de universidades colombianas le dan al enfoque organizacional.

Objetivos Específicos

Realizar una revisión conceptual sobre la relación entre psicología y comunicación en el área organizacional a través de la búsqueda en fuentes primarias y secundarias.

Identificar la inclusión del enfoque organizacional en los elementos misionales de los programas profesionales de pregrado en Psicología y comunicación acreditados por el Consejo Nacional de Acreditación, CNA de las universidades de Colombia.

Determinar las áreas de estudio que se trabajan desde el enfoque organizacional en las carreras de psicología y comunicación acreditadas por el CNA en las universidades de Colombia.

Método

Tipo de investigación

El presente informe monográfico está enmarcado dentro de un diseño de campo de naturaleza descriptiva no experimental, teniendo en cuenta que los estudios descriptivos “buscan especificar propiedades de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que esté sometido a análisis, de igual forma miden y evalúan diferentes aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar” (Díaz 2009, p. 180).

Fuentes de información

Se utilizaron diferentes fuentes de información destacando las bases de datos de Scielo, Ebsco y Redalyc, donde se revisaron artículos de carácter académico debido a su fácil acceso y amplia oportunidad de análisis constituyendo lo anterior en la fuente primaria de información. Las bases de datos de organizaciones como: SNIES, CNA, AFACOM, ASCOFAPSI, FELAFACS, a las cuales se tiene libre acceso, estas constituyen la fuente secundaria de recolección de información, ofreciendo un aporte importante para la elaboración del documento monográfico, especialmente para la selección de la población y muestra con la que se trabajó, así como para el conocimiento, y cumplimiento de los objetivos propuestos, debido a que era necesario tener información contextualizada y solo en estas bases de datos se encuentran las últimas actualizaciones relacionadas a la información sobre programas de educación superior.

Población y Muestra

De acuerdo a la revisión realizada en la base de datos del Sistema de Información de la Educación Superior (SNIES), se evidencia que en Colombia existen 92 universidades, incluyendo privadas y oficiales, que poseen programa de psicología, identificando que solo 24 poseen acreditación de alta calidad, esta son: Fundación universitaria Konrard Lorenz, Universidad Simón Bolívar, Universidad de Antioquia, Universidad de San Buenaventura, Fundación Universidad del Norte- Universidad del Norte, Universidad de los Andes, Universidad Pontificia Bolivariana, Universidad Católica de Colombia, Universidad de Manizales, Universidad Mariana, Universidad de Nariño, Universidad Manuela Beltrán – UMB, Universidad Autónoma de Bucaramanga- UNAB, Pontificia Universidad Javeriana, Universidad del Bosque, Universidad Pontificia Bolivariana, Universidad de San Buenaventura (Bogotá), Universidad del Valle, Pontificia Universidad Javeriana (Bogotá), Universidad de la Sabana, Universidad Santo Tomas, Universidad Católica de Pereira, Pontificia Universidad Javeriana (Valle del Cauca), Universidad de San Buenaventura (Valle del Cauca).

Continuando con la búsqueda, en la base de datos del Sistema de Información de la Educación Superior (SNIES), se identifica, que en Colombia existen 75 universidades, entre privadas y oficiales que poseen el programa de Comunicación social, de las cuales solo 13 poseen acreditación de alta calidad, estas son: Corporación universitaria minuto de Dios- Uniminuto, Universidad de Medellín, Universidad Autónoma de Bucaramanga- UNAB, Fundación Universidad dl Norte – Universidad del Norte, Universidad de Antioquia, Universidad de Manizales, Universidad de Santiago de Cali, Pontificia Universidad Javeriana, Universidad

Autónoma de Occidente, Universidad de Medellín, Universidad de la Sabana, Universidad Pontificia Bolivariana y la Universidad Sur colombiana.

Así pues, se tomó la decisión de realizar un muestreo intencional de los programas con las siguientes características:

- Programas de Comunicación Social acreditados por el CNA.
- Programas de Psicología acreditados por el CNA.
- Programas de Psicología y Comunicación con énfasis en el área organizacional de la Universidad sede del presente estudio.

Etapas de la investigación

La primera fase de realización del presente trabajo monográfico partió de la aproximación inicial al objeto de estudio. Es decir, que a partir de la indagación documental y en diálogos con expertos, se logró delimitar la temática a desarrollar. Una vez identificado el objeto de estudio, se procedió a construir un planteamiento de problema sólido que permitiera la formulación de una pregunta problema que guiara el proceso investigativo, para así dar cuenta, a través de los objetivos, del rumbo de la indagación monográfica.

Como segunda fase, se continuó en una indagación mucho más precisa sobre la temática a trabajar, en las bases de datos de bibliotecas y universidades, que tuvieran dentro de su oferta académica los programas de psicología y comunicación social, en aras de consolidar un cuerpo de antecedentes que actuara como base para la monografía. Así pues, con los antecedentes y los objetivos construidos, se procedió a ahondar en la aproximación teórica al enfoque organizacional desde la psicología y la comunicación

En la tercera fase se logró, teniendo en cuenta los objetivos específicos, realizar un análisis de como se encuentran enfocados los planes de estudio a las empresas y/o organizaciones en las universidades teniendo en cuenta los siguientes aspectos: Universidades, objetivos del programa, perfil del egresado y grupos de investigación. Para ello se realizó la Tabla n°1 titulada Universidades acreditadas que ofrecen programas de psicología y comunicación orientadas a la organización.

Una vez recolectada la información necesaria, se procedió en la fase cuatro a la cual consistió en el análisis de los mismos y construir las conclusiones, que son presentadas acorde a la búsqueda, revisión y construcción del estado del arte, la revisión conceptual y por supuesto los aspectos identificados en la indagación sobre la realidad curricular de los programas de psicología y comunicación social que hicieron parte de la muestra desde el enfoque organizacional.

Resultados

El presente trabajo monográfico tomó como población los programas de Comunicación Social y de Psicología ofrecidos en las instituciones de educación superior en Colombia ubicados a través de la base de datos SNIES, Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ministerio de Educación Nacional. A partir de la información recolectada se detectó que existen 92 programas de comunicación social y 75 de psicología. De estos programas solo 24 están acreditados en psicología y 13 en comunicación social. Del número de universidades anteriormente mencionadas se escogieron 7 que poseen énfasis en el área organizacional en ambos programas.

La muestra con la que se llevó a cabo la monografía fue, entonces, siete programas de psicología y comunicación social, a saber: Universidad Autónoma de Bucaramanga - UNAB, Pontificia Universidad Javeriana, Universidad de la Sabana, Universidad del Norte, Universidad de Manizales, Universidad Pontificia Bolivariana, y la Universidad Tecnológica de Bolívar, siendo esta última la universidad base donde nació la inquietud por realizar esta investigación.

Luego de equiparar las universidades que poseen ambas carreras con énfasis en el área organizacional, y de acuerdo con los objetivos que rigen el documento monográfico realizar una indagación sobre las líneas trabajadas por los grupos de investigación de las universidades, objetivos, perfil del egresado y los currículos de los programas tomados como muestra carreras de psicología y comunicación social con énfasis en el enfoque organizacional, utilizando la Tabla n°1 titulada Universidades acreditadas que ofrecen programas de psicología y comunicación orientadas a la organización (Ver anexos).

Así bien, en la Tabla n° 1 se muestra que entre los planes de estudio de las universidades analizadas con programas de comunicación se encontró que todos incluyen el componente organizacional. Las universidades que cuentan con énfasis específico en el área son la UNAB, la Pontificia Universidad Javeriana y la Universidad de la Sabana.

Además se identificó que los programas de psicología de las universidades revisadas en el documento monográfico no tienen en sus objetivos definidos el énfasis en el área organizacional.

Luego de revisar los currículos y ejes temáticos de las siete universidades acreditadas en los programas de pregrado psicología y comunicación social, se determinó que existen elementos comunes de estudio tales como: Cultura organizacional, Clima organizacional y Comportamiento organizacional.

No obstante en la Tabla n° 1 se pueden evidenciar elementos de inclusión del enfoque organizacional en los programas de psicología y comunicación social entre los cuales podemos destacar tres: la investigación como foco de acción para despertar interés en los programas organizacionales; el liderazgo en términos de toma de decisiones, resolución de conflictos y toma de iniciativa en procesos organizacionales; diagnóstico y evaluación siendo estos enmarcados dentro de las técnicas utilizadas para evaluar por ejemplo el clima y cultura organizacional, la consultoría se utiliza para realizar intervención organizacional de manera externa o interna.

Continuando con el análisis de la Tabla n°1 se puede determinar que todas las universidades poseen grupos de investigación pero muy pocas dirigen sus

investigaciones hacia el área organizacional, en su mayoría son investigaciones del área de la psicología clínica, social y cognitiva.

En los programas de comunicación social de las universidades analizadas solo la Universidad de la Sabana, la Universidad Pontificia Bolivariana y la Pontificia Universidad Javeriana poseen grupos de investigación en el área organizacional los cuales son: comunicación en las organizaciones, gestión de empresas de comunicación; gestión de la comunicación. Desarrollan las investigación enfatizando en: la misión institucional, planeación estratégica y solicitud de organizaciones externas respectivamente.

En los programas de psicología las universidades que cuentan con grupos de investigación enfocados al área organizacional son: Universidad de Manizales con el grupo de gerencia del talento humano, Universidad de la Sabana con el grupo de cultura organizacional y la universidad tecnológica de bolívar con el grupo de desarrollo salud y desempeño humano.

La Universidad del Norte y la Universidad Autónoma de Bucaramanga no tienen grupos de investigación en psicología con enfoques organizacionales, más que todo se encuentra enfocado en el área clínica, social y cognitiva.

Únicamente la Universidad de la Sabana tiene grupos de investigación con énfasis en el área organizacional en ambos programas. Según la revisión realizada se puede afirmar que en el Caribe Colombiano solo la Universidad del Norte, posee ambos programas, tanto psicología como comunicación social y periodismo acreditados a nivel nacional, esta última además a nivel internacional, lo que genera que en investigaciones futuras se profundice en la revisión de estos programas en otras

universidades de dicha región, en la composición en términos de pensum, énfasis y nivel académico del profesorado, en aras de contribuir al fortalecimiento de las ciencias sociales en la Región Caribe Colombiana.

Cabe resaltar que las universidades que realizan investigaciones en el área organizacional, realizan trabajos interesantes, pero se necesitan más investigadores en dicha área, debido a que si no se incrementa la labor de investigación otros profesionales estarán abarcando este campo lleno de espacios para realizar trabajos que tengan un impacto positivo en el desarrollo organizacional y que además permitan fomentar conocimientos e innovación.

Conclusión

El presente trabajo monográfico permite entender que sin lugar a dudas el desarrollo de la investigación de psicología organizacional en Colombia ha dado pasos de gigantes, en términos de la complejidad de los procesos y procedimientos que tienen lugar en las mismas, es decir, hoy día pueden estudiarse de manera más profunda la forma como se relacionan los miembros de una organización, entre si y con la empresa. En este orden de ideas y basándonos en lo que plantea Martínez & Rentería (2007), se evidencia un incremento en las investigaciones que se interesan en estos procesos y procedimientos, hablamos de las ciencias sociales, como la psicología y comunicación social las cuales han tenido una evolución directamente proporcional al desarrollo de las organizaciones.

Como una conclusión se encontró que estas disciplinas se relacionan en términos de procedimientos y constructos teóricos como clima, cultura y comunicación organizacional, siendo estos aspectos estudiados tanto por psicólogos como por comunicadores, cada uno desde las técnicas propias de la academia que se les imparte. Como lo afirma Quijano et al, (2005) los procedimientos y constructos antes mencionados generan un impacto en el desarrollo organizacional, debido a que la unión de estos elementos produce una influencia positiva en la modernización e innovación que se está viviendo en la actualidad, donde el más fuerte es el que sobrevive, y en las organizaciones los equipos de trabajo están siendo cada vez más multidisciplinarios para poder afrontar los retos que genera la globalización y cambios al que está expuesto el mundo.

Además, luego de efectuar la revisión empírica se encontró que en los estudios e investigaciones donde autores como Martínez y Castañeda (2009) plantean que no existen muchas investigaciones de psicología y comunicación con énfasis en el área organizacional, además que se encontró que existe un desequilibrio en términos de literatura e investigaciones en Colombia

Además podemos concluir que los psicólogos han trabajado un poco más en el enfoque organizacional que los comunicadores, y de acuerdo con Quijano et al, (2005) los psicólogos son los más opinados a ocupar el puestos enfocados con las relaciones humanas; los psicólogos pueden brindar herramientas de alto provecho a una institución, llámese esta, empresa, organización o industria debido a que proporcionarían conocimientos y estrategias innovadoras que harían del plantel organizacional algo extraordinario, brindando a los colaboradores una mayor satisfacción a la hora de emprender sus tareas, ya que tendría en cuenta al trabajador desde el punto de vista humano y no solo de producción, lo que generaría un empoderamiento por parte de estos hacia la organización.

En lo referente a la inclusión de enfoque organizacional en los programas profesionales de pregrado psicología y comunicación social identificados por el documento monográfico no poseen en sus objetivos una definición del énfasis y solo se puede deducir en el perfil de egresado.

Al realizar el análisis de los currículos de los programas profesionales de psicología y comunicación social con énfasis el área organizacional, se evidenciaron elementos de inclusión al enfoque organizacional dentro de los que se destacan la investigación como foco de acción para despertar interés en los programas

organizacionales; el liderazgo en términos de toma de decisiones, resolución de conflictos y toma de iniciativa en procesos organizacionales; diagnóstico y evaluación siendo estos enmarcados dentro de las técnicas utilizadas para evaluar clima y cultura organizacional y consultoría que se utiliza para realizar intervención organizacional de manera externa o interna.

En los programas de comunicación se encontró que todos incluyen el componente organizacional en sus planes de estudios y las universidades que cuentan con énfasis específico en el área son la UNAB, la Javeriana y la Universidad de la Sabana.

De igual forma se pudo evidenciar que en el programa de psicología la universidad Tecnológica de Bolívar posee en su currículo académico énfasis en el área organizacional de igual forma la Pontificia Universidad Javeriana y quizás esta sea de las 7 universidades que tomamos como muestra, la que más profundice en el área organizacional brindando en su currículo académico 3 cursos de psicología organizacional y gestión del talento humano. Lo que hace que los egresados de estas universidades tengan énfasis en el enfoque organizacional.

Con respecto a la situación a nivel de educación superior en Colombia, en lo relacionado con las carreras de psicología y comunicación, las universidades actualmente no cuentan con muchos grupos de investigación como lo afirma Martínez & Castañeda (2009), el futuro de la investigación es limitado debido a que no existe un amplio espectro de maestrías y doctorados, que se conviertan en el motor dinamizador de los grupos de investigación, a excepción de contadas universidades en el país.

Por otro lado, con los conocimientos que aportan los profesionales en comunicación social y psicología organizacional a las empresas se puede abarcar una gran gama de indagaciones, consultas y exploraciones que a su vez se convertirán en investigaciones que contribuirán al fortalecimiento de la relación Universidad – Empresa - Estado, de esta forma y por supuesto beneficios que le pueden brindar a la sociedad industrial colombiana estudios hechos por los profesionales del mismo país, estudios de calidad que conlleven un desarrollo integral de las disciplinas.

Como conclusión final, esta monografía servirá como antecedente para futuras investigaciones, como también para las universidades colombianas acreditadas y no acreditadas, a que generen, produzcan e incentiven a la investigación en psicología organizacional y comunicación organizacional enfocadas en las necesidades que los comunicadores y psicólogos tengan generadas por las demandas del mercado laboral y del mismo modo investiguen en la relación que existe entre estas dos ramas de las ciencias sociales en aras de fomentar la inter y transdisciplinariedad

Referencias

- Aburto, H., & Bonales, J. (2011). Habilidades directivas: Determinantes en el clima organizacional. *Revista Investigación y ciencia*, 51, 41-45.
- Adenike, A. (2011). Organizational climate as a predictor of employee job satisfaction: evidence from Covenant University. *Magazine business intelligence journal*, 161-167.
- Aguilar, M., Martínez, A., Fandiño, A., & Fajardo, S. (2007). Una visión retrospectiva y prospectiva del proceso de formación en las organizaciones. *Revista Diversitas*, 3 (1), 151 – 174.
- Bartoli, A. (1992). Comunicación y organización. La organización comunicante y la comunicación organizada. (1ra ed. 221) *Ibérica*, Ediciones Paidós
- Calderón, G., Murillo, S., & Torres, K. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Revista Cuadernos de administración*, 16 (25), 110–113.
- Comunicación y organización. (2007). Comunicación Organizacional. Recuperado el 15 de enero de 2012, de <http://organizacionesycomunicacion.blogspot.com/2009/09/funciones-de-los-comunicadores.html>
- Correal, M. Bustos, M. Cuevas, A., & Panqueva, M, (2008) El lenguaje y la comunicación en los procesos organizacionales de la empresa. *Escuela de Administración de Negocios*, 62, 141-153
- Díaz, M., (2000). ¿Qué puede ofrecerle el Psicólogo a la empresa? *Revista Cubana de Psicología*, 2 (17),194- 202.

- Díaz, V. 2009. Metodología de la investigación y bioestadística. (2da ed., 180) Chile, Ril.
- Egidos, D., & Paez, L. (2000). Comunicación en instituciones y organizaciones: Una aproximación teórico analítica a su diversidad conceptual. *Revista Latina de Comunicación Social*, 3 (35), 1-12.
- Enciso, E., & Perilla, L. (2009). Visión retrospectiva, actual y prospectiva de la psicología organizacional. *Revista acta colombiana de psicología Universidad católica de Colombia*, 11, 5-22.
- Fernández Collado, C. (2008) La comunicación humana en el mundo contemporáneo. (3ra ed. 411) México, McGraw-Hill.
- Fernández, M., Rico, R., & San Martín, R. (2004). Organizations as meaning systems: Time for clarity. *Psicothema Journal* 2 (16) 222-228.
- García, C. (2006). Una aproximación al concepto de cultura organizacional. *Revista Universitas Psychologica Universidad Javeriana*, 1 (5), 173 -174.
- Gonzales, I. (n.d). Comunicación interpersonal y comunicación organizacional. *Revista Conindustri Programa Coninpyme Centro de Información*, 1-4.
- Hogg, M., & Terry, D. (2001). Preface and acknowledgments. Social identity processes in organizational contexts. (13ra ed. 13). United States. Psychology Press.
- López, X., Pereira, X., & Hernández, T. (2006). Planes de estudio de comunicación en América latina. *Revista latinoamericana de comunicación Chasqui*, (094), 4 – 13.

- Maglenis, M., & Primera, N. (2004). Comportamientos organizacionales en las unidades sectoriales de información de la universidad de Zulia. *Enlace: revista venezolana de información tecnología y conocimiento*, 3 (1), 60-72.
- Manucci, M. (2004). Las organizaciones redefinen su futuro. *Revista Latinoamérica de comunicación Chaschi*, 88, 62-67.
- Martínez, A., & Castañeda, D. (2006). Estado actual de la investigación en psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Revista Acta colombiana de Psicología*, 1 (9), 77-85.
- Martínez, A., & Rentería, E. (2007). Estrategias de aprendizaje para la empleabilidad en el mercado del trabajo de profesionales recién egresados. *Revista Universitas Psychologica*. 6 (1), 89 -103.
- Muchinsky, P. (2007). Antecedente históricos de la psicología industrial/ organizacional. *Psicología aplicada al trabajo*. (6ta ed. 4-5). Colombia. Thomson Learning – Pacto Andino.
- Muchinsky, P. (2007). Antecedente históricos de la psicología industrial/ organizacional. *Psicología aplicada al trabajo*. (6ta ed. 5-7). Colombia. Thomson Learning – Pacto Andino.
- Mujica, M., & Pérez, I. (2007). Gestión del clima organizacional: una acción deseable en la universidad, 24 (13), 290-304.
- Noguera, L. (2004) Gestión de la comunicación en las organizaciones. *Revistas de Sphera publica Universidad católica san Antonio de Murcia*, 5, 363 – 365.

Orellana, O., García, L., Sarria, C., Morocho, J., Herrera, E., Salazar, M., Yanac, E.,

Rivera, J., Sotelo L., Sotelo N., & Arce, F. (2007). Perfil profesional de competencias del psicólogo sanmarquino. *Revista Illpsi*, 2 (10) 111-136.

Paz, P., Galvis, E., Argoteen, F. (2007). La comunicación organizacional en la implementación de procesos de ISO 22000 en empresas de producción de alimentos. *Facultad de ciencias agropecuarias* 1 (5), 82 - 89.

Peña, T. (2007). La psicología en Colombia: Historia de una disciplina y una profesión. *Ascofapsi*, 9.

Peiro, J. (2001). Perspectiva histórica y desarrollos recientes de la psicología del trabajo y de las organizaciones en España. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 17 (3), 255 – 271.

Quijano, S., Cornejo, J., Yepes, M., & Flores, R. (2005). La calidad del sistema humano de la organización. *Revista anuario de psicología*. 36 (1). 7 – 36.

Psicología y empresa. (2009). *Psicología Organizacional*. Recuperado el 31, 2011, de <http://psicologiayempresa.com/psicologia-organizacional.html>

Rosario, A. (2009). Comunicación. *Revista informática*, 23, 1-30.

Rouquett, J., & Saleme, M. (2000). Estadística y comportamiento organizacional. *Revista política y cultura*, 13, 113-135.

Roveda, A. (2009). El santo grial de la comunicación. *Artículos AFACOM*, 1-29.

Saladrigas, H. (2005). Comunicación organizacional: Matrices teóricas y enfoques comunicativos. *Revista Latina de Comunicación Social*, 60.

Santana, S. (2007). Psicología del trabajo y de las organizaciones: estado del arte, retos y desafíos en américa latina. *Revista Psicología del Trabajo*, 10, 1-9.

Schein, H. (1990). *American Psychologist*, 45 (2), 109-119.

Silva, A. (1988). La semiótica y comunicación social en Colombia. *Revista de federación latinoamericanas de facultades de comunicación social*, 22, 1-12.

Tamashiro, M. (2004). Reseña de comportamiento organizacional de Hellriegel, D., Slocum, J., y Woodman, R. *Revista Persona*, 7, 171-173.

Ucros, M. (2011). Factores del clima organizacional en las universidades de la costa Caribe colombiana. *Revista Omnia*, 2 (17), 91-102.

Vega, D., Árevalo, A., Sandoval, J., Aguilar, M., & Giraldo, J. (2006). Panorama sobre los estudios de clima organizacional en Bogotá, Colombia. *Revista Diversitas*, 2 (2), 329 –349.

Anexos

Tabla 1*

Universidades acreditadas que ofrecen programas de psicología y comunicación orientadas a la organización.

Universidad	Programa	Objetivos del Programa	Perfil de egresado	Cursos	Grupos de investigación
	Psicología	Formar psicólogos y psicólogas ciudadanos, críticos, autónomos, con espíritu investigativo, promotores del desarrollo humano y social.	Podrá desempeñarse con suficiencia en los siguientes frentes de acción: Trabajar en la promoción y la atención primaria, secundaria y terciaria en salud. Responsable de emprender procesos de evaluación y diagnóstico, intervención psicoterapéutica, rehabilitación y prevención en contextos clínicos, organizacionales, comunitarios y educativos.	Campo didáctico de actualización organizacional	El programa de Psicología tiene los siguientes procesos de investigación escalafonados en Colciencias: - Desarrollo Psicosocial. - Psicología Clínica y procesos de salud. - Gerencia de Talento Humano. - Desarrollo Infantil.
Universidad de Manizales	C. social	Formar Comunicadores Sociales y Periodistas bajo las perspectivas de “aprender haciendo” y “hacer aprendiendo”, con el fin de reforzarles el aprendizaje para que en el mundo laboral, no sólo sean periodistas	Podrá desempeñarse con suficiencia en uno de los siguientes frentes de actividad: Periodista (reportero, redactor, editor, cronista) en los medios de información y comunicación. Realizador (libretista, guionista, productor, director) de producciones radiales o audiovisuales (especialmente televisivas o de la Internet). Líder de la comunicación organizacional dentro de los ámbitos empresariales o en organizaciones comunitarias; o	- Comunicación organizacional interna -Comunicación Organizacional externa -Actualización Nacional e internacional	Revista semestral de investigaciones acerca de comunicación y cultura, además cuenta con un Centro de Investigaciones y un Observatorio de Medios.

	<p>capacitados, sino también sepan abordar con criterios científicos, la comunicación desde la perspectiva de la cultura.</p>	<p>integrante de equipos interdisciplinarios que se ocupan de las estrategias de desarrollo social.</p>		
<p>Universidad de la Sabana</p>	<p>Psicología El programa de psicología de la universidad de la sabana, tiene como objetivo general propiciar en los estudiantes una educación integral, social, humanística, centrada en los núcleos y dominios fundamentales del conocimiento psicológico en las áreas disciplinar, profesional e instrumental, que identifican la formación del psicólogo así como en sus principales modelos y paradigmas que permitan al egresado situarse en un horizonte disciplinario e</p>	<p>El psicólogo de la universidad de la sabana posee los conocimientos, competencias y habilidades necesarias para desempeñarse en los diferentes campos de aplicación de la psicología, en cargos como: asesor, consultor, investigador, gestor de proyectos de promoción de la salud mental y el desarrollo integral de las personas, gestor de servicios y recursos psicológicos a nivel de las personas, los grupos y las organizaciones. El egresado podrá desempeñarse en: hospitales, clínicas, centros de salud, empresas de privadas y del gobierno, centros educativos e instituciones de educación superior de carácter nacional e internacional y en la práctica independiente.</p>	<p>Psicología organizacional</p>	<p>La líneas de investigación declarados por la universidad de la Sabana son:</p> <p>Contexto y crisis Cultura organizacional</p>

interdisciplinario, coherente con la realidad social contemporánea y de esta manera pueda contribuir competente y éticamente, en la solución de problemas que emergen del contexto en relación con la persona, la familia, las organizaciones y la sociedad en general.

C. social

El objetivo del comunicador social y periodista es: ser sujeto del conocimiento y convertirse en mediador del dialogo social y promotor de la democracia. Ha de trabajar en equipo y ser solidario; con la comunicación de los hechos debe ejercer la justicia en lo que le obliga y contribuir a la paz y a la justicia social.

El comunicador y periodista egresado de la universidad de la sabana puede desempeñarse como productor o editor de contenidos en medios impresos, radio, televisión y medios digitales, asumiendo una función informativa y de orientador de la opinión pública. Está en capacidad de gestionar procesos de comunicación interna o externa en organizaciones públicas o privadas. Está habilitado para formular, implementar y evaluar el impacto de proyectos de comunicación para el desarrollo, ya sea desde organizaciones estatales, entidades no gubernamentales o desde la propia comunidad.

-Introducción a la empresa
 -comunicación interna en organizaciones
 -comunicación externa en organizaciones
 - emprendimiento en comunicación

La líneas de investigación declarados por la universidad de la Sabana son:
 Comunicación en las organizaciones
 Gestión de empresas de comunicación y economía de medios

		<p>Puede participar en la formulación, implementación y evaluación de campañas de comunicación política y de asesorar en comunicaciones a personajes públicos. Así mismo tiene la formación básica necesaria para desarrollar proyectos empresariales de comunicación y para participar en procesos de investigación sobre comunicación y opinión pública</p>	
<p>Autónoma de Bucaramanga</p>	<p>C. social El psicólogo de la UNAB tiene como objetivo llegar a ser un agente y gestor del cambio social e individual, con competencias para intervenir sobre problemas psicosociales de la realidad regional y nacional, desde un enfoque psicológico (cognitivo, conductual o psicoanalítico), con una sólida fundamentación clínica y en diferentes campos de aplicación de la psicología (organizacional,</p>	<p>Está Capacitado para: Manejar diversos enfoques teóricos, procesos, técnicas e instrumentos propios de la disciplina. Estudiar el comportamiento general del individuo y las formas de intervenir sobre éste. Realizar evaluación diagnóstica e intervenir a nivel primario y secundario. Proponer y participar en programas de promoción y prevención de la salud mental. Analizar y solucionar con rigurosidad científica problemas de naturaleza disciplinar o profesional. Asumir una posición ética frente a su rol como profesional.</p>	<p>-Fundamento, campo de aplicación organizacional -Gestión Humana por competencias Tiene como objetivo que el estudiante adquiera competencias en investigación. El equipo docente de la facultad es responsable de su estructura y organización, coordinado por un docente de tiempo completo y la coordinadora académica. Para lograr su objetivo de investigación, es monitoreado por el docente que lidera los procesos de investigación formativa. BUIATÁ Estrés y Trauma Grupo de estudios Interdisciplinarios en Salud – UNAB Neurociencia y Neuropsicología - (SINNP- UNAB) Semillero de Investigación en Procesos Cognitivos - SIPROC Sujeto y Psicoanálisis</p>

C. social	<p>educativo o socio-jurídico) que permitirá un mejor abordaje de las diversas problemáticas presentes en el desempeño profesional.</p>	<p>El Comunicador Organizacional debe ser un profesional capaz de:</p> <p>Coordinar y desarrollar sistemas de comunicación en las organizaciones de acuerdo con el contexto regional, nacional e internacional.</p> <p>Identificar la cultura propia de la organización y la forma como ésta interactúa tanto con sus públicos internos como externos.</p> <p>Realizar diagnósticos de comunicación en las organizaciones, diseñar y desarrollar estrategias de comunicación que tengan relación con los resultados de dichos diagnósticos.</p> <p>Comprender conceptos como imagen corporativa y relaciones públicas con el fin de proyectar la organización dentro del modelo socio económico, cultural y global de la sociedad.</p> <p>Asesorar en comunicación interna y externa a partir del trabajo de equipos</p>	<p>-Teoría de la Organización</p> <p>-Redacción de textos en periodismo y organizaciones</p> <p>-Estrategias de comunicación social organizacional</p> <p>-Organización y comunicación</p> <p>-Departamentos y empresas de comunicación</p> <p>-Comunicación e identidad organizacional</p> <p>-Redacción empresarial</p> <p>-Organización y entorno</p> <p>-Nuevas tecnologías en comunicación organizacional</p>	<p>La UNAB posee los siguientes semilleros de investigación:</p> <p>Análisis del Discurso Político</p> <p>Comunicación y Salud</p> <p>Comunicación, cultura y medios - CUME</p> <p>Iniciativa Cinefectivo</p> <p>Intercambio Digital de Información - IDIF</p>
-----------	---	--	--	--

		<p>multidisciplinarios. Visualizar los procesos de cambio en las organizaciones con el fin de que se anticipe a las necesidades de comunicación y reaccione de forma oportuna a las problemáticas de la organización relacionadas con el campo de la comunicación. Conducir y resolver situaciones de conflicto tanto internos, como externos, apoyando procesos de negociación y proponiendo soluciones creativas desde la comunicación. Liderar políticas y planes de comunicación, comprometidos con una cultura organizacional y un desarrollo social y ambiental. Comprender y analizar procesos comunicativos, así como entender la organización y la función de la comunicación en el desarrollo de la misma. Producir y gestionar los medios internos y externos de la organización.</p>	<p>-Comunicación y desarrollo organizacional -Prácticas en comunicación organizacional</p>
<p>Universidad Tecnológica de Bolívar</p>	<p>Psicología -Formar psicólogos con conocimientos sólidos sobre el estado actual del pensamiento psicológico, las necesidades sociales, los problemas del</p>	<p>El egresado del programa será competente para desempeñarse en diferentes áreas profesionales de la psicología tales como Psicología Educativa, Clínica, Organizacional, de la Salud y Social, entre otras, y de acuerdo a su trayecto académico y de formación escogidos durante su</p>	<p>Psicología organizacional -Gestión de talento humano -liderazgo y emprendimient -o Desempeño Humano: esta línea de investigación sintetiza componentes de investigaciones y aplicaciones para promover el desarrollo del individuo y su relación con diferentes escenarios grupales tales como: familiares, organizacionales, sociales y culturales. Desde esta perspectiva se pretende generar una comprensión del individuo en diferentes escenarios, empleando</p>

	<p>contexto y los avances científicos y tecnológicos en los cuales está inmerso el ser humano.</p> <p>-Desarrollar competencias investigativas que permitan usar los métodos, Procedimientos y herramientas de la psicología en el marco de las teorías, sistemas y problemas propios de la disciplina.</p> <p>-Formar para el desarrollo de la autonomía, responsabilidad social y ética profesional.</p>	<p>estancia en el programa.</p> <p>El egresado estará en capacidad de manejar procesos de investigación, evaluación, diagnóstico e intervención para la solución de problemas de individuos, familias y comunidades; asimismo podrá diseñar e implementar programas de capacitación, promoción de la salud y prevención orientados al mejoramiento de la calidad de vida y pleno desarrollo del ser humano. El psicólogo de la UTB podrá vincularse con instituciones del sector público y privado, nacionales e internacionales, en cualquiera de las áreas de aplicación del conocimiento psicológico.</p>	<p>procesos de diagnóstico, intervención y evaluación.</p> <p>Desarrollo y cognición: esta línea de investigación sintetiza componentes de investigación y aplicaciones para promover el desarrollo del individuo y su relación con diferentes escenarios grupales. En esta línea de investigación se abordan aspectos como: empoderamiento, salud laboral, formas de trabajo contemporáneo, gestión de estrategias del talento humano, satisfacción y bienestar laboral, desempeño entre otras.</p> <p>Salud y sociedad: el trabajo de esta línea está orientado hacia la construcción de proyectos colaborativos con las comunidades para facilitar el desarrollo y utilización de habilidades que les permitan tomar el control de aquellos aspectos que tienen una influencia en su salud y en la calidad de vida.</p>
<p>C. social</p>	<p>Formar profesionales de la comunicación competitivos, comprometidos con el desarrollo humano, social y científico, con una visión integral del hombre en relación con su entorno, preparados para</p>	<p>La formación del Comunicador Social de la Tecnológica de Bolívar capacita al egresado para actuar con propiedad en:</p> <p>-Desarrollo de formas de interrelación más participativas y justas en busca de la construcción de consensos que aceleren la dinámica en las organizaciones, tanto de carácter social como empresarial.</p> <p>-Diseño y producción de</p>	<p>Comunicación organizacional I</p> <p>-</p> <p>Comunicación organizacional II</p> <p>-liderazgo y emprendimiento</p> <p>-o</p> <p>-Comunicación para el desarrollo</p> <p>Líneas de Investigación: Estudios culturales: indagar las operaciones de consumo a través de las cuales lo masivo recupera y se apoya sobre lo popular con el fin de perfilar prácticas culturales que constituyen cotidianamente sujetos colectivos e individuales, así, como también aportar elementos para la solución de conflictos. Sociedad civil y empoderamiento:</p>

	<p>la producción en medios y colectivos (tradicionales y cibermedios) de comunicación, multimedia y esquemas virtuales y capacitados para la investigación, elaboración de diagnósticos, diseño, coordinación e implementación de estrategias que contribuyan al mejoramiento de los procesos de comunicación en diferentes ámbitos de la sociedad.</p>	<p>mensajes para medios colectivos (tradicionales y cibermedios). -Diseño y producción de mensajes y medios internos en las organizaciones -Diseño de políticas, estrategias y planes de comunicación en organizaciones empresariales -Diseño de políticas, estrategias y planes de comunicación para la participación y el cambio social.</p>		<p>Construir y reconstruir el tejido social a partir del análisis de los valores éticos y morales y del análisis de la participación y la convivencia, con el fin de fortalecer la sociedad civil y los mecanismos que la validan. Estudios sobre la comunicación: No hay información sobre este grupo. Estudios sobre la política: No hay información sobre este grupo.</p>
<p>Universidad del Norte</p>	<p>Psicología Formar profesionales idóneos para producir y aplicar un conocimiento que contribuya de manera significativa a la comprensión del ser humano, a la formación y desarrollo de su potencial con capacidad para liderar procesos colectivos que busquen el bienestar de la</p>	<p>El psicólogo de la Universidad del Norte es un profesional con una formación integral a partir de los elementos básicos y aplicados; formación que está orientada a conocimientos que hacen parte del saber biológico, social, histórico y filosófico.</p>	<p>Psicología organizacional -Aplicaciones de la psicología organizacional</p>	<p>-Cognición y Significado -Psicología Clínica y de la Salud -Psicología del consumidor -Grupo internacional de desarrollo Neuro-conductual.</p>

C. social	<p>comunidad. Formar profesionales integrales con capacidad para desempeñarse cabalmente en cualquiera de las áreas de la comunicación social y el periodismo, y mediar, así, en la transformación socioeconómica, cultural y política de la nación.</p>	<p>El Comunicador Social y Periodista de la Universidad del Norte podrá desempeñarse como: Redactor, editor y líder de procesos en la producción de información para medios impresos, radiales, televisivos y online, tanto convencionales como alternativos. -Comunicador organizacional y relacionista público, formulando y diseñando estrategias tanto de comunicación interna y externa en gobiernos, empresas privadas e instituciones no gubernamentales. -Asesor y consultor en el diseño de estrategias encaminadas a la comunicación para el desarrollo y el cambio social. -Gestor cultural, con responsabilidad sobre procesos de significación del entorno como espacio vital de encuentro.</p>	<p>-Cultura y comunicación organizacional -Proyecto de comunicación organizacional -Seminario de comunicación organizacional -Comunicación corporativa</p>	<p>Grupo de investigación en desarrollo humano: este está comprendido por, Desarrollo social Infancia y calidad de vida. - Grupo de Investigación en Comunicación y Cultura: -Análisis del ejercicio y el discurso periodístico. -Comunicación y Cultura. -Comunicación y Salud. -Medios y Cultura. -Cine y ciudad.</p>
Psicología	<p>La Pontificia Universidad Javeriana se propone como objetivo general ofrecer al medio colombiano a través de su carrera de psicología, la oportunidad de preparar psicólogos profesionales con</p>	<p>Perfil del egresado: El Psicólogo o la Psicóloga de la Pontificia Universidad Javeriana se puede desempeñar en las siguientes áreas: Psicología Clínica. Psicología Educativa Psicología Organizacional: Contribuye a la creación y desarrollo de estrategias que incidan en la dinámica del trabajo y de las relaciones productivas. Interviene en problemáticas psicológicas propias de los</p>	<p>Psicología Organizacional I Psicología Organizacional II Psicología Organizacional III Gestión del talento humano</p>	<p>Grupos de investigación de psicología: -Psicología y salud -Psicología jurídica y forense, retos y perspectivas. -Desarrollo cognición y afectividad.</p>

	<p>una sólida formación ética, conceptual y metodológica que fundamenta un ejercicio profesional auténticamente humano, científico y técnico y en esta forma sean para la sociedad elementos positivos de servicio y de transformación social.</p>	<p>grupos y sistemas organizacionales. Participa en consultorías para la toma de decisiones organizacionales en pequeñas, medianas y grandes empresas. Promueve la investigación y la intervención en las relaciones intra-organizacionales y entre las organizaciones y el entorno. Psicología Social.</p>	
<p>C. social</p>	<p>El objetivo de la carrera de comunicación social de la pontificia universidad javeriana es formar integralmente comunicadores idóneos en el conocimiento, la valoración crítica y la aplicación de estrategias y competencias de comunicación, donde prevalezca la ética, el compromiso social y una preocupación por la originalidad y la</p>	<p>El comunicador social javeriano estará en capacidad de: comprender el desarrollo humano y comunitario mediante situaciones que posibiliten la búsqueda de la verdad, el ejercicio de la libertad con la autonomía y responsabilidad, así como la convivencia basada en el respeto a la diferencia, la participación, la igualdad, la equidad, el compromiso y la justicia social. -diseñar proyectos que enmarquen y den mayor dimensión a los productos y procesos de la comunicación.</p>	<p>-Comunicación organizacional El desarrollo de la investigación en la facultad de comunicación se define desde tres perspectivas, la misión institucional, la planeación estratégica originada al considerar nuestro entorno en el país y las solicitudes de organizaciones externas.</p>

Universidad Pontificia Bolivariana

<p>Psicología</p>	<p>calidad en procesos y productos de comunicación. Formar integralmente psicólogos con: - Alta competencia científica, profesional y con sentido humano, de acuerdo con los valores del humanismo cristiano. - Capacidad de liderazgo y emprendimiento para responder de manera eficaz, a las demandas del contexto. - Sentido ético del ejercicio profesional en las tareas de investigación e intervención.</p>	<p>El psicólogo Bolivariano posee competencias para comunicarse eficazmente a nivel oral y escrito; desarrollar capacidades de análisis y síntesis; desarrollar una actitud investigativa, trabajar en equipo, apreciar la diversidad y la multiculturalidad, trabajar eficazmente en contextos nacionales e internacionales en forma autónoma, con principios éticos, con capacidad de ser un ciudadano solidario, comprometido con la realidad, con las necesidades de la sociedad siendo actor del cambio, participando de manera democrática y responsable en los procesos de transformación del país</p>	<p>Mentalidad emprendedora -Proyectos institucionales I -Proyectos institucionales II -Énfasis organizacional</p>	<p>Línea de Investigación: -Subjetivación y violencia: no hay descripción sobre estas investigaciones. -Conflicto desarrollo e intervención psicosocial: no hay descripción sobre estas investigaciones -Trabajo y procesos organizacionales: no hay descripción sobre estas investigaciones -Psicología y Salud: no hay descripción sobre estas investigaciones</p>
<p>C. social</p>	<p>Formar integralmente Comunicadores Sociales con</p>	<p>El comunicador social de la Universidad Pontificia Bolivariana es: Humanista integral con una sólida formación en los valores</p>	<p>-Mentalidad emprendedora - Administración -Comunicación</p>	<p>Grupo de Investigación Comunicación Urbana: En la actualidad el grupo se encuentra clasificado en categoría B en el Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación,</p>

<p>énfasis en periodismo: Brindar una formación integral a los futuros profesionales en el conocimiento de los procesos de comunicación social y su aplicación en campos profesionales específicos (periodismo, comunicación organizacional, comunicación para el desarrollo, y producción audiovisual y radiofónica.</p>	<p>morales y cívicos, Creativo y con una sensibilidad a las transformaciones y tradiciones culturales. Investigador social comprometido con las necesidades del entorno social y con los avances teóricos y tecnológicos en el campo de la comunicación. Entiende la investigación pública y la investigación en comunicaciones de manera Inter y transdisciplinar. Informador público y periodista en las múltiples manifestaciones de los medios de comunicación masivos (prensa, radio y televisión), intérprete veraz de los acontecimientos y formador de opinión pública. Gestor de procesos de comunicación en ambientes empresariales y organizacionales en general. Conocedor de la publicidad y mercadeo de los productos comunicacionales. Gerente y estratega de la comunicación organizacional y corporativa en todas sus modalidades teóricas y prácticas. Acompañante y dinamizador de procesos de autogestión en organizaciones comunitarias. Empresario y líder para el desarrollo, con manejo de distintos lenguajes, conocedor del medio en la práctica y de la</p>	<p>para el desarrollo I -Comunicación para el desarrollo I y II -Comunicación organizacional I Comunicación organizacional II</p>	<p>Colciencias, y cuenta con las líneas de investigación: "Comunicación, Ciudadanía y Políticas", "Narrativas" y "Sociedad de la Información y del Conocimiento". -Grupo de Investigación Patrimonio y Cultura: no hay descripción sobre este grupo. -Grupo de Investigación Gestión de la Comunicación: El Grupo de investigación en Gestión de la Comunicación tiene como propósito fortalecer procesos de investigación, análisis, creación y transferencia de conocimiento en las áreas de estudio que se han centrado en la comunicación que tiene lugar a partir del accionar de las organizaciones.</p>
---	--	---	--

solución a sus problemas comunicacionales, comprometido con el desarrollo del país sobre la base de una información directa de sus problemas.
Con conciencia crítica y compromiso frente a su entorno.

*Esta información fue tomada de las páginas web de cada universidad.