

**FORMULARIO PARA LA PRESENTACION DE PROYECTOS DE
INVESTIGACION**

1.) **Campo de aplicación:** Psicología Organizacional. Recursos Humanos

2.) **Título del Proyecto:** Caracterización y evaluación del Proyecto de Vida Laboral y Liderazgo auténtico

3.) **Entidades Participantes¹**

Entidad:²

Tipo de vinculación:

Descripción de la vinculación:

4.) **Responsables:**

4.1.) **Director del Proyecto:**

Apellido y Nombre³: Pérez María Isabel

Lugar Principal de Trabajo⁴: Univ.de Cas.Sociales y Empresariales y Sociales

Funciones⁵:Coord.Tesis Maestría de RRHH, Prof.Titular en Doct.Psic.y Maestría RRHH, Directora de Proyecto de Investigación: diseño investigación, trabajo con alumnos Maestría y Doctorado en la construcción del marco teórico y definición de instrumentos metodológicos de exploración de la temática, incorporación de trabajos de tesis como desarrollos del proyecto en nuevas articulaciones y poblaciones.

Dedicación⁶

¹ Se refiere además de UCES:

² Nombre si es una entidad científica o Razón Social si se refiere a una empresa.

³ Anexar CV actualizado

⁴ En función de las horas semanales dedicadas.

⁵ Se refiere a las funciones que desarrollará para monitorear, dirigir y evaluar la marcha del Programa.

⁶ Expresado en Horas Semanales dedicadas a la labor de gestionar el Programa.

4.2.) Co-director del Proyecto:

Apellido y Nombre⁷:
Lugar Principal de Trabajo⁸:
Funciones⁹:
Dedicación¹⁰

5.) Antecedentes del Equipo de Investigación

Isabel Pérez Jáuregui

Dirección de Programa de Investigación

Indicar a continuación la adscripción a organismos de promoción científico-tecnológica.

CONICET: (aclarar categoría)

Si NO

Programa de Incentivos: (aclarar categoría)

Si X NO

Directora X

Otro (especificar abajo)

Si NO

Organismos

1. Universidad de Ciencias Sociales y Empresariales

Categoría Investigador: Directora

Proyectos de investigación: La entrevista como instrumento de evaluación del proyecto de vida laboral.

Liderazgo sustentable. Proyecto de vida laboral y liderazgo: su evaluación. Técnicas de evaluación cuali/cuantitativas de PVL y Liderazgo auténtico

Fecha de inicio: 2008 continuando en la actualidad

Princ. resultados:

-Publicaciones

Pérez Jáuregui (comp). *La evaluación psicolaboral. Fundamentos y Prácticas* (2012) Bs As: Edit. Paidós.

Pérez Jáuregui, I. "Liderazgos en tiempos inciertos", en *Prácticas en Psicología Laboral y Organizacional*. Buenos Aires: Lugar Edit.

---*Proyectos de Vida y Liderazgos auténticos. Técnicas de evaluación.* (2015). Buenos Aires: Psicoteca.

El libro fue presentado en XIX Congreso Nacional de Psicodiagnóstico, Santa Fe.

-Presentaciones en eventos científicos

Congreso Nacional Adrha (julio 2011)

Congresos Nacionales de Investigación y Evaluación psicológica (Adeip) (set.2011 hasta 2015).

XX Congreso Nacional y XXVII Jornadas Nacionales de ADEIP. *El psicodiagnóstico y los desafíos*

actuales. Identificando potencialidades. "Análisis categorial del PVL y liderazgo". San Luis, setiembre 2016.

⁷ Anexar CV actualizado

⁸ En función de las horas semanales dedicadas.

⁹ Se refiere a las funciones que desarrollará para monitorear, dirigir y evaluar la marcha del Programa.

¹⁰ Expresado en Horas Semanales dedicadas a la laboral de gestionar el Programa.

Congreso Latinoamericano ULAPSI “Diálogos e Interacciones de la Psicología en América Latina”. Bs As., junio 2016.” Investigaciones sobre PVL y Liderazgos”.

2.Universidad del Salvador

Categoría Investigador: Directora

Proyecto de investigación: Evaluación de valores en las organizaciones

Fecha de inicio: 2013 a 2015

Princ.resultados: Presentación en Congresos de Evaluación psicológica Adeip (2013 hasta 2014), Jornadas Valores en las organizaciones (Univ.del Salvador, Fac.de Psicología y Psicopedagogía 2013, 2014. Publicación Libros: *Proyecto de Vida y Liderazgo Auténticos* (2015). Buenos Aires: Psicoteca, *Prácticas en Psicología laboral y Organizacional* (2015). Buenos Aires:Edit.Lugar

3.Organismo: Universidad de Flores

Categoría Investigador: Directora

Título: Maltrato laboral. Su evaluación.

Instit. Univ.de Flores

Fecha de inicio: mayo 2011 hasta 2014

Caracter de la participación: Directora

Princ.resultados: publicaciones y presentaciones científicas (libro *La evaluación psicolaboral*, 2012, Edit Paidós y Congresos de la especialidad)

4.Universidad John Kennedy

Categoría Investigador: Directora

Título del proyecto: Perfil de estrategias de afrontamiento a situaciones problemáticas en estudiantes universitarios de carreras de salud, asistencia y educación

Institución: Gabinete de Investigación y Vinculación Tecnológica, Univ. John F. Kennedy

Institución evaluadora y/ o financiadora: ídem

Fecha de Inicio: 2000

Fecha de finalización: 2002

Carácter de la participación del docente: Directora de Proyecto

Principales resultados: presentaciones en revistas de la especialidad (con arbitraje) y en cursos y conferencias de carácter nacional e internacional

5.Universidad Abierta Interamericana

Título del proyecto: Evaluación de valores en estudiantes de carreras universitarias de ciencias de la salud

Institución: Vice-rectoría de Extensión e Investigación, Universidad Abierta Interamericana

Institución evaluadora y/ o financiadora: ídem

Fecha de Inicio: 2005

Fecha de finalización: 2006

Carácter de la participación del docente: Directora de Proyecto

6.) Problema y Justificación

La Psicología Laboral y Organizacional tiene como objeto de estudio las conductas y comportamientos humanos laborales, las significaciones y sentidos que las experiencias

de vida tienen para el sujeto, grupos y organizaciones y comunidades que constituyen sus diversos escenarios de conducta (Pérez Jáuregui, 2012, p.15).

Es en la “experiencia de vida cotidiana laboral” que este proyecto se plantea indagar acerca de la problemática de encuentro/desencuentro sujeto-mundo, bienestar/sufrimiento, realización de un proyecto de vida laboral auténtico o inauténtico ya que son motivos de demanda de atención y estudio para los especialistas en ciencias sociales que se proponen trabajar sobre las condiciones que posibilitan o dificultan autorrealización, desarrollo e impacto social.

Se identifica como de central importancia a los lugares de liderazgo en escenarios sociales donde el poder de influencia y decisión puede definir cuestiones fundamentales en la vida de las personas y comunidades.

La pregunta sobre las fuentes en que ese poder se centre, o el tipo de comportamiento predominante en el ejercicio del liderazgo, presenta una temática relevante a ser indagada.

En el proyecto se encararán ambos conceptos desde las siguientes preguntas:

1. ¿Cuál es el tipo de PVL (proyecto de vida laboral) y de liderazgo en personas en cargos formales de dirección?
2. ¿Cuáles son los valores (trato a personas, excelencia del producto, compromiso y responsabilidad de directivos) en la cultura de la organización estudiada?

7.) Marco conceptual

La perspectiva epistemológica de la complejidad (Klimovsky, 1994) sostiene la importancia de posibilitar abordajes que parten de una concepción holística y compleja sobre el hombre y su conocimiento, en la que se integran diversos niveles de análisis. En el estudio del mundo laboral, Bleger (1976) señala el nivel psicosocial, (individuo) sociodinámico (grupo) e institucional (relación grupo e institución) desde sus diversas interacciones. A estos niveles pueden agregarse (Pérez Jáuregui, 2012) el social (conjunto de la sociedad) y existencial o espiritual (búsqueda de sentido en la vida, de autorrealización y trascendencia).

Por lo tanto, son temas de interés social los conceptos de proyecto de vida laboral y el de liderazgo y serán abordados desde un enfoque fundamentalmente fenomenológico-existencial.

En cuanto al primero, Pérez Jáuregui (1998) lo define como una construcción de interjuego entre factores a nivel individual, grupal y organizacional), que puede asumir configuraciones en las que predomine lo auténtico (como adaptación creativa entre sujeto y mundo), o inauténticas (como sobreadaptación, enrolamiento enajenante; o inadaptación, ensimismamiento enajenante).

Respecto del liderazgo se lo evaluará desde la contextualización temporoespacial actual, en sus dimensiones de autenticidad o inautenticidad (Pérez Jáuregui, 2012), y bases en las que el líder sustenta su poder, amenaza y coerción, transacción, o principios y valores (Covey, 1996).

En cuanto al factor cultural de los valores de las organizaciones, los estudiamos desde un marco valorativo del comportamiento organizacional (Bolaños, 2007) en sus dimensiones trato interpersonal, excelencia en la tarea y capacidad de responsabilidad y compromiso en directivos de la empresa.

8.) Objetivos

8.1. Objetivos generales

1. Evaluar el tipo de PVL, liderazgo y valores organizacionales

8.2.) Objetivos específicos

1. Establecer definiciones conceptuales de las variables en estudio e indicadores para su estudio
2. Diseñar los instrumentos procedimentales para su evaluación
3. Aplicar y analizar los datos obtenidos

9.) Hipótesis

Existe una correspondencia entre el tipo de PVL, liderazgo y valores organizacionales.

10.) Metodología

Se trata de un estudio descriptivo, transversal, cualitativo.

Las unidades de análisis son personas en cargos de liderazgo, con un tiempo no inferior a los 3 años de antigüedad en el cargo directivo, y la organización en la que se desempeñan.

Técnicas e instrumentos:

Los maestrandos y tesistas – previamente capacitados en lo conceptual y empírico – administran las técnicas y evalúan los datos obtenidos. Técnicas: observación y entrevista semidirigida en profundidad (PVL y LIDERAUT, Pérez Jáuregui, 2015).

Se aplicará un análisis categorial desde los indicadores de evaluación establecidos.

Tipo de muestra: intencional no al azar. Sujetos en cargo formal de liderazgo con no menos de 3 años de antigüedad en el cargo.

11.) Cronograma

Actividades	MESES											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Construc. Mco.Conc	X	X	X									
Aspectos metod.y técnicos				X	X	X						
Capacit.y administ.							X	X	X			
1ªEvaluac. datos										X	X	X

12.) Resultados Esperados

Continuar con desarrollos sustentables de la línea de investigación planteada, profundizando la temática en sus diversos aspectos y la formación en recursos humanos implicados en el proyecto como parte de su formación profesional y elaboración de trabajos científicos (Tesis de Maestría y Doctorado, publicaciones científicas, etc.). Colaborar en actividades de extensión y vinculación con el medio interesados en trabajar estas temáticas.

12.1.) Aportes científicos

Documentos de trabajo:

Artículos con referato.

Capítulos de Libros

"Liderazgos auténticos en tiempos inciertos", en Benditto, B., Weigle, C., Pérez Jáuregui, I. et al *Actualizaciones en Psicología Laboral y Organizacional* (2015). Bs As: Edit. Lugar

Libros:

Pérez Jáuregui, I. (2015). *Proyecto de Vida Laboral y Liderazgos auténticos. Técnicas de evaluación*. Buenos Aires: Psicoteca Edit

Traducciones:

Conferencias Científicas:

-XIX Congreso Nacional de Psicodiagnóstico. Evaluando vulnerabilidades 1, 2 y 3 octubre 2015. Santa Fe

Ponencia: Evaluación de valores en metas y organizaciones. Investigaciones en Psicología Institucional y Organizacional

-VI Congreso Latinoamericano de Logoterapia y Análisis Existencial, Universidad Católica Argentina, 21 agosto 2015. Buenos Aires. Ponencia: Los valores en las situaciones de crisis

-I Encuentro Nacional de Psicología Humanística y Existencial, ALPE, Universidad del Salvador, Bahía Blanca. 17 abril 2015. Ponencia: Los valores en la comunicación

- XX Congreso Nacional y XXVII Jornadas Nacionales de ADEIP. *El psicodiagnóstico y los desafíos actuales. Identificando potencialidades*. “Análisis categorial del PVL y liderazgo”. San Luis, setiembre 2016.
- Congreso Latinoamericano ULAPSI “Diálogos e Interacciones de la Psicología en América Latina”. Bs As., junio 2016.” Investigaciones sobre PVL y Liderazgos”.
.

12.2.) Vinculación y Transferencia¹¹

Vinculación con el sector productivo:

Vinculación con la sociedad civil:

Vinculación con el Estado (Nacional, provincial, local):

Otros tipos de vinculaciones:

12.3.) Mediación del conocimiento

Cursos de Capacitación: Formación en Recursos Humanos

- Tesistas de la cursada regular e intensiva de Maestría en Dirección de RRHH (UCES) se han incorporado en la línea de investigación tanto en sus aspectos conceptuales como metodológicos

- Se incorporan los avances de la investigación en los contenidos programáticos de la materia Comportamiento Organizacional (Maestría Dirección en RRHH, UCES)

Conferencias: Dictadas en el marco del Doctorado en Psicología y la Maestría en Dirección de RRHH (UCES)

Trabajo de consultoría:

Asesoramiento especializado:

12.4.) Otros.

13.) Investigadores¹²:

13.1.) Seniors

Apellido y Nombre:

Grado Académico:

Principal actividad laboral:

Dedicación al proyecto.

¹¹ Indicar el nombre de la entidad destinataria de la transferencia y el tipo de relación formal que habría que tramitar para concretar el vínculo

¹² Anexar CV (máximo cuatro folios) para cada uno de ellos.

13.2.) Juniors

Apellido y Nombre: Grado Académico: Principal actividad laboral: Dedicación al proyecto.

13.3.) Alumnos asistentes de Investigación.

Apellido y Nombre: (A completar oportunamente) Breve descripción de las tareas que se asignarán:

Apellido y Nombre: Breve descripción de las tareas que se asignarán:

Apellido y Nombre: Breve descripción de las tareas que se asignarán:

14.) Bibliografía

- Bolaños, H. (2008). *Del dicho al hecho*. Bs As: Temas Edit.
- Canetti, E. (2002). *Masa y poder*. Barcelona: Alianza
- Covey, S. (1996). *El liderazgo centrado en principios*. Mexico: Paidós.
- Frankl, V. (1991). *La voluntad de sentido*. Barcelona: Herder
- Jaques, Elliot (2000). Bs As: Granica
- Klimovsky, G. (1994). *Las desventuras del pensamiento científico*. Bs As: A-Z Edit.
- Pérez Jáuregui, I. (1998). *El método fenomenológico*. Bs As: Edit. Psicoteca
- (2009). *Proyectos de Vida. La pregunta por el sentido en nuestra experiencia cotidiana*. Bs As: Psicoteca
- et al (2012). *La evaluación psicolaboral. Fundamentos y prácticas*. Bs As: Paidós
- (2015). *Proyectos de Vida y Liderazgos auténticos. Técnicas de evaluación*. Bs As: Psicoteca.
- Schlemenson, A (1990). *La perspectiva ética en el análisis organizacional*. Bs As: Paidós