RESUMEN ANALÍTICO EN EDUCACIÓN - RAE –	UNIVERSIDAD CATÓLICA de Colombia

FACULTAD DE PSICOLOGIA
BOGOTÁ D.C.

AÑO DE ELABORACIÓN: 2013

TÍTULO: DISEÑO DE UNA PRUEBA SCREENING PARA EVALUAR CARACTERISTICAS DE UN BUEN JEFE

AUTOR (ES): Martinez Urrego, Maritza

DIRECTOR(ES)/ASESOR(ES): Pardo Adame, Carlos

PÁGINAS: 51 **TABLAS:** 3 **CUADROS:** **FIGURAS:** 3 **ANEXOS:** 1

CONTENIDO:

1. Resumen
2. Justificación
3. El Cargo de Buen Jefe
4. Evolución Histórica
5. Importancia de la Buena Gestión de un Jefe
6. Liderazgo del buen jefe
7. Prueba Screening
8. Modelo psicométrico
9. Teoría del TRI y Modelo RASCH
10. Objetivos
11. Objetivo General
12. Objetivos Específicos
13. Método
14. Estudio del Mercado

a. Objetivo General del Estudio de Mercado
b. Objetivos Específicos del estudio de Mercado
c. Descripción del producto
d. Logo y slogan
e. Producto básico
f. Producto real
g. Producto ampliado
h. Clientes – segmentación
i. Mercado potencial
j. Mercado objetivo
k. Competencia
l. Canal de distribución
m. Análisis de costos y gastos
15. Resultados
16. Producto viable
17. Discusión y Conclusiones
18. Referencias
19. Apéndices

PALABRAS CLAVES: ***Palabras Clave****:* buen jefe (SC 27930, líder (SC 29410), organización 8SC35780), prueba screening (SC45980).

DESCRIPCIÓN: El éxito de una organización depende en gran medida de contar con jefes y líderes que estén frente al negocio; son considerados jefes ó lideres aquellos que tiene subalternos a su cargo, y que en el desarrollo de su rol adicional a requerir conocimientos y competencias, deben desarrollar empatía y compromisos que le permitan fijar los objetivos de su área y de sus subalternos,

definiendo estrategias, estableciendo tareas y evaluando su desempeño, de igual forma deben tener la capacidad de ser firmes en las diversas situaciones que se presente y deben aplicar las políticas de recursos humanos emanadas por la organización (Amaro, 2000).

En usual que en las organizaciones los empleadores se pregunten constantemente como elevar la productividad de sus trabajadores, sin caer en cuenta que uno de los principales elementos a tener presente es contar con buenos jefes que lideren los procesos de su compañía. Aunque aspectos como la remuneración económica es una gran aliciente para los trabajadores, en la actualidad se requiere de mucho mas que esto para mantener motivados a los trabajadores, pues parte de su motivación y un contribuyente a su rendimiento es sentirse apreciados y sobre todo valorados por su lideres (Bravo,1996).

En por este motivo que es diseñada la prueba screening test, la cual se utiliza con el propósito de evaluar si las personas que cumplen en rol de jefes en una compañía, cuentan con las características básicas para ser buenos jefes; contribuyendo con esto a realizar un aporte a la mejora del clima organizacional y permitiendo determinar si uno de los factores que ejercen ruido en la organización puede ser determinado por el papel que desempeñan los jefes y la influencia que tienen sobre los empleados.

METODOLOGÍA: Por sus características, la presente investigación está considerada dentro de la clasificación propuesta por Montero y León (2005), como un estudio instrumental debido a que está encaminada al desarrollo de una prueba que incluye el diseño, validación y estudio de las propiedades psicometrías de un instrumento que evalúa las características de un buen jefe, este instrumento GOOD LEADER (GL-01) es una prueba screening test dirigida a Organizaciones que buscan evaluar si las personas que cumplen en rol de jefes y lideres dentro de la organización cuentan con las características propias de ser un buen jefe; este aspecto les brinda una herramienta adicional la cual es aplicada en el transcurso del desarrollo de su rol y puede arrojar información fiable frente al perfil de jefes que conforman la organización. Esta prueba consta de 20 ítems con 4 opciones de respuesta: (TD) Total desacuerdo, (D) Desacuerdo, (A) Acuerdo, (TA) Total acuerdo, las cuales son resueltas por los sujetos que desempeñan labor de jefes y lideres en la organización.

CONCLUSIONES: Se puede concluir que la prueba cuenta con adecuada calidad técnica, sin embargo puede ser mejorada ya que en ocasiones se puede prestar para que las personas que la contesten, puedan estar atendiendo los parámetros hacia una deseabilidad social y no frente a su actuar en el rol de jefes, por lo que se sugiere hacer énfasis durante la fase inicial de la aplicación de la prueba, es decir donde se les da las instrucciones de aplicación, que la finalidad es poder determinar cuáles son los factores en los que debe mejorar para poder iniciar así un proceso de cambio, motivo por el cual la sinceridad en el momento de contestar las preguntas de la prueba, es de vital importancia.

FUENTES:

Alles (2007). *Rol del jefe, como ser un buen jefe*- Madrid: Granica S.A.

Amaro Guzmán, R. (2000). *Administración de personal*. (3 ª ed). Santo Domingo.

Bravo, J. (1996). *Gestión y Motivacional del personal.* Madrid España: Díaz y Santos.

Castañeda, L. (2000). *El líder en acción*. Recuperado de http://books.google.com.co/books?id=mzhvAVDCR10C&pg=PA9&dq=que+es+un+lider&hl=es&sa=X&ei=SoB_UbTnNsHx0gH_yYDYDA&ved=0CC0Q6AEwAA#v=onepage&q=que%20es%20un%20lider&f=false.

Chiavenato, I. (2000). *Administración en los nuevos tiempos*. Bogotá: Mc Graw Hil.

Chiavenato, I. (2002), *Gestión del talento humano*. México: Mc Graw Gill.

Chiavenato, I. (2005), *Comportamiento organizacional*. La dinámica del éxito en las organizaciones. México: Mc Graw Gill.

DA Silva, R. (2002). *Teoría de la administración*. Madrid: Thomson Internacional.

Del Castillo, M. (2010). *Guía para el desarrollo del liderazgo directivo en la pyme*. Recuperado

http://www.clubcalidad.com/V2/html/downloads/documentaciones/2010_guia_para_el_desarrollo_del_liderazgo_directivo_en_la_pyme.pdf.

Dessler, G. (2009). *Administración de Recuso Humano*. México: Pearson.

Hersey, P. (1997). *Management of organizational Utilizing Human resources* (3ª ed). N.Y. Prentice Hall.

Kotter, J (2008). Force for change: How leadership *Differs from Management*, The free press.

Linacre, J. (2012). A *users guide to Winsteps*. Chicago.

Martínez Arias, R. (1995). *Psicometría: teoría de los test psicológicos y educativos*. Madrid: Síntesis.

Montero, I. & León, O. 2007. A guide for naming research studies in Psychology. En *International Journal of Clinical and Health Psychology. 7*(3), 847 - 862.

Pardo, C. 1999. *Psicometría*. Bogotá: ICFES.

Pascuali, L (1985), *Instrumento psicológico – fundamentos y practica*. Reading MA

Robbins P. S. (2004*) Comportamiento organizacional*. México: Pearson.

Rubio. D.P (2006). *introducción a la gestión empresarial*. Instituto de gestión Empresarial, Libro 1

Salvador, E. (1973) *Psicología para directives*. Barcelona: Deusto.

Schunk, D. (1997). *Teorías del Aprendizaje*. México: Prentice Hall.

Urcola, T (2000). *Factores claves de dirección*. Madrid: ESIC

Urcola, T (2010). *Dirigir personas: fondo y forma* (6ª ed). Madrid: ESIC

Varela, R (2001). *Innovación Empresarial, arte y ciencia en la creación de empresas*. (2ª ed). Barcelona: Pearson.

Vigoya Valencia, A. (2012). *Bienestar social laboral. Dirección de políticas de administración pública.* Colombia: Departamento Administrativo de la Función Pública

Wayne, R.M. & Noe, R.M. (2005). *Administración de recurso humano.* (9ª ed.). México: Pearson.

Wright, B.D. & Linares, J,M (1998), *Winiteps: A rash Computer program*. Chicago MESA press.

LISTA DE ANEXOS:

Tabla 1. Costos, Gastos y Ganancias del Programa

Tabla 2. Análisis de confiabilidad de la prueba screening test

Tabla 3. Resultados por ítem

Figura 1. Logotipo y slogan del producto

Figura 2. Principales EST

Figura 3. Tipo de Empresas EST

Apéndice A Consentimiento informado