

Fecha de presentación del Informe: Día Mes Año **1. Datos generales del Proyecto**

Código del proyecto: 5201			
Título del proyecto: Practicas Asociadas a Procesos de Aprendizaje Organizacional en Organizaciones Certificadas en Sistemas de Gestión de la Calidad.			
Facultad o Instituto Académico: Instituto de Psicología.			
Departamento o Escuela: Psicología Organizacional y del Trabajo.			
Grupo (s) de investigación: Grupo de Investigación de Psicología Organizacional y del Trabajo.			
Entidades:			
Palabras claves: Prácticas, Aprendizaje Organizacional, gestión de la calidad.			
Investigadores ¹	Nombre	Tiempo asignado	Tiempo dedicado
Investigador Principal	María Angélica García López	16 horas/sem * 24 meses	16 horas/sem * 24 meses
Coinvestigadores			
Otros participantes			

¹ Todas las personas relacionadas en el informe y que participen en el proyecto deben haber suscrito el acta de propiedad intelectual de acuerdo con los formatos establecidos.

2. Resumen:

La investigación exploró las prácticas que, desde la versión de los actores y agentes responsables de la implementación, desarrollo y mantenimiento de los sistemas de gestión ISO – International Organization for Standardization - han generado procesos de aprendizaje organizacional. Qué prácticas caracterizan a las organizaciones vallecaucanas y les permite mejorar los niveles de competitividad del departamento ante la exigencia de internacionalización de la economía regional. A nivel teórico, la noción de práctica se aborda desde los planteamientos de Wenger (2001) y Costa & Mozejko (2009) entendida como un producto derivado de la interacción de las personas en comunidades de distinto orden y las relaciones que se gestan o promueven. Es, en tal sentido, que la práctica, connota “un hacer algo”, en un contexto histórico y social, lo cual otorga una estructura y un significado a lo que se hace (Spink, 2000; Arendt, 1993; Habermas, 1989 y Weber, 1977). dado que a partir de estos abordajes se reconoce el lenguaje y el sentido como elementos fundamentales, desde los cuales se puede comprender las acciones de los sujetos como agentes sociales y por ende los procesos de aprendizaje organizacional particulares de las organizaciones en estudio, visualizadas como estructuras que están en construcción permanente a través de las acciones y prácticas que se regularizan, pero que a su vez se transforman y modifican permanentemente en la interacción de los sujetos. El estudio de tipo descriptivo, consideró 7 organizaciones certificadas en los sistemas de gestión de calidad, en las que participaron: 20 personas con cargos de nivel gerencial y 11 profesionales. La recolección de la información se realizó mediante entrevistas en profundidad y documentos oficiales, utilizando el análisis de contenido para el procesamiento de la información. Las practicas que enfatizan los actores y agentes subyacen en la implementación y mantenimiento de los sistemas de gestión son la práctica en comunidad, incremento del trabajo en grupos y colectivos diversos que permitan el establecimiento permanente de compromisos mutuos, de objetivos comunes, de repertorios compartidos creados y re-creados que se convierten en puntos de referencia y cohesión, y la práctica como significado, derivada de la intensificación de los espacios de encuentro, las experiencias adquieren un lugar de permanente negociación de significados producto de la participación y la conectividad entre los miembros involucrados. Paradójicamente, la práctica como localidad, es la que tiene un menor lugar de importancia para las personas, existe poco reconocimiento de lo artesanal que se gesta en el quehacer, lo cual magnifica el papel de prácticas globales, por lo menos en el discurso de las personas, y deja a una especie de idealización de lo importado de otros escenarios.

Abstract

The investigation explored the practices that, from the perspective of the participants and agents responsible for the implementation, development and maintenance of the International Organization for Standard (ISO) management systems, have generated organizational learning processes. Which practices characterize the organizations from *Valle del Cauca* and allows them to raise the levels of state competitiveness to face the demand of internationalization of the regional economy? Theoretically, the *notion of practice* is approached from the findings of Wenger (2001) and Costa & Mozejko (2009) and is understood as a product derived from the interaction of people in diverse communities and the relationships that are cultivated or promoted. It is, in this sense, that the practice signifies "doing something" in an historical and social context, which gives structure and meaning to what is done (Spink 2000, Arendt 1993, Habermas 1989 and Weber 1977). Given that these approaches recognized language and meaning as fundamental elements from which you can understand the actions of the subjects as social agents, the organizational learning processes of the organizations under study can be seen as structures that are under constant construction through the actions and practices that are regularized and permanently modified through the interaction of subjects. The descriptive study, considered 7 organizations certified in quality management systems where 31 professionals, of which 20 were in managerial positions, participated. The information was gathered through in-depth interviews and official documents, using content analysis for information processing. The practices that emphasize the participants and agents underlying the implementation and maintenance of management systems are the *practice in community*, increased work in groups and diverse groups that allow the permanent establishment of mutual commitments, common objectives, shared repertoires created and re-created that translate into points of reference and cohesion and, *practice as meaning*, derived from the intensification of meeting spaces, experiences acquire a place of permanent negotiation of meanings product of participation and connectivity among members involved. Paradoxically, *the practice as locality*, is the one of least importance to people, there is little recognition of the artistry that is cultivated in the task, which magnifies the role of global practices, at least in people's perception and leaves a kind of idealization of what is imported from other scenarios.

3. Síntesis del proyecto:

Tema

Prácticas Asociadas a Procesos de Aprendizaje Organizacional en Organizaciones Certificadas en Sistemas de Gestión de la Calidad.

Objetivos

General

Identificar las prácticas que desde la versión de los actores sociales han generado procesos de aprendizaje organizacional en organizaciones del Valle del Cauca con certificación en los sistemas de Gestión de Calidad.

Específicos

- Caracterizar las prácticas implícitas en el desarrollo de los sistemas de Gestión de Calidad.
- Caracterizar los procesos de aprendizaje organizacional privilegiados por las organizaciones en el desarrollo de los sistemas de Gestión de Calidad.
- Analizar las posibles relaciones entre las prácticas y los procesos de aprendizaje organizacional.

Metodología

El estudio de tipo descriptivo, consideró siete organizaciones certificadas en los sistemas de gestión de calidad ISO, en las que participaron veinte personas con cargos de nivel gerencial y once profesionales, seleccionados por su participación directa en el proceso de implementación, desarrollo o mantenimiento de los sistemas, características determinadas por el investigador. (Hernández, Fernández & Baptista, 1998).

Para la recolección de información, se utilizó entrevista en profundidad y documentos oficiales, con una estructura que consideraba la caracterización de las personas (formación, experiencia, campos de actuación en el proceso) y dos dimensiones categorías prácticas y aprendizaje organizacional. En la primera, se enfatizó la exploración sobre las diferentes acciones, mecanismos y estrategias implementadas en el proceso, profundizando en las condiciones de tiempo y lugar, participantes, resultados y ampliaciones de lo analizado en su momento; y en la segunda, se

profundizaban asuntos complementarios derivados de contenido, efectos, agentes y condiciones inherentes a la organización, tabla 1. Para el procesamiento de la información, se utilizó la técnica de análisis de contenido (Bardin, 1991) como principal técnica que guio el análisis de la información lo que permitió extrapolar contenidos simples del texto y considerar aspectos de forma y contexto de producción del texto analizado; y el software Non Numerical Unstructured Data – Indexing, Searching and Theorizing NUD-IST*6. Se utilizó como unidad de registro el tema, a partir de los indicadores de las subcategorías, y como regla de enumeración la frecuencia, de acuerdo al número de veces de alusión, y la coocurrencia para identificar la aparición de dos o más indicadores.

Resultados obtenidos

Los resultados se organizaron en función de los dos procesos centrales prácticas y aprendizaje organizacional, a partir de la regla de numeración principal (frecuencia).

La primera categoría de prácticas, *comunidad* (31.9%) arrojó que la identificación, las formas de nombrar, categorizar y significar la realidad organizacional facilita a las personas compartir, cohesionar de forma particular los vínculos que fortalecen la organización como una empresa conjunta. La subcategoría *repertorio compartido* (12.9%) es el principal mecanismo que identifican para generar nuevas prácticas en la organización. Las historias que señalizan y contrastan la experiencia organizacional y que luego de sistematizarse se convierten en memoria organizacional a través de álbumes, libros de aniversarios, fotografías de líderes en cada área; las metáforas que se usan para comparar, ofrecer explicaciones y propiciar la comprensión, las frases o palabras que resumen un saber hacer facilitando la inclusión de nuevos actores en las prácticas, rutinas y los instrumentos de trabajo, son ejemplo de la experiencia organizacional que posibilita crear una comunidad y generar sinergia en los procesos. La generación de programas transversales que involucran de manera conjunta las diferentes divisiones de la organización, manejando conceptos, palabras comunes y realizando acciones esperadas y articuladas, permite la participación rápida e incluyente de las personas; además, que homogeniza la información que se maneja disminuyendo las dificultades y los tiempos de respuesta.

La organización es considerada como una comunidad que genera *compromiso mutuo* (13.2%), facilita la actuación, responsabilidad, cumplimiento y orden dentro de los procesos que se realizan en la organización a través de la creación de diferentes proyectos que pueden ser simultáneos o concatenados entre las áreas o las unidades de negocio de la organización. Los actores aluden a cómo la generación de compromiso mutuo se sujeta en proyectos que amplían el nivel de exigencia de las personas en los cargos. La gestión de recursos humanos como integrador

de proyectos a nivel organizacional, es una herramienta de gestión que posibilita un repertorio compartido de términos, de acciones o comportamientos esperados, de formas de trabajo, y técnicas de evaluación. Los proyectos organizacionales no necesariamente originados en recursos humanos, estimula que las ideas sean originadas desde diferentes grupos al interior de la organización con el objetivo de facilitar la comunicación y estandarizar procesos dentro de la concepción de la organización como un sistema, en el cual todas las dependencias tienen que ver de una u otra manera con las otras.

Lo anterior se relaciona con la subcategoría de *empresa conjunta* (5.8%), tercera en orden de alusión, donde las personas reconocen la integración de objetivos subyacentes en los procesos de gestión, la articulación que se genera en el establecimiento por periodos de tiempo de una meta en común para la organización y que cada dependencia o unidad de negocio aporta su trabajo para lograr la meta. Las personas identifican en los proyectos en conjunto el reconocimiento de la organización a cualquier nivel, todos comprenden y amplían el alcance de su trabajo, hacia donde están dirigidas sus acciones y se sienten cohesionados en una sola comunidad aún cuando pertenecen a diferentes dependencias.

En relación a lo anterior, la comprensión de los elementos constitutivos de los sistemas de gestión y su implementación dentro de la cultura de la organización a través de la negociación de *significados* (31.3%), como segunda categoría a la que se alude, favorece la práctica como comunidad a través de la participación los actores involucrados, visibilizando las personas que tienen “cierto” conocimiento relevante para la organización y sus competencias particulares; y del establecimiento de repertorios comunes (imágenes, símbolos, palabras, metáforas, historias), que pueden no ser bien acogidos por la comunidad necesariamente. Se destacan la participación como la forma en que las organizaciones facilitan los acuerdos y promueven el intercambio de posturas, formas de pensar y de comprender los fenómenos organizacionales.

- Aprendizaje Organizacional

Respecto a los resultados de Aprendizaje Organizacional, se identificó que las personas aluden con mayor frecuencia las categorías de nivel (28%), condiciones (26,9%), y fases (24,2%) en su orden; y con menor frecuencia de aparición de contenido (15%), y agentes (5,9%).

En términos generales, el aprendizaje organizacional analizado por niveles, explicita en las personas un mayor reconocimiento del aprendizaje como proceso individual y como marco de referencia. Se alude a cambios

estructurales (pero no de nivel organizacional) y en la adaptación de las personas a dichos cambios como aprendizaje individual, el cual se asocia como parte de la gestión y el desarrollo de recursos humanos en el desarrollo de competencias personales. Sin embargo, aunque con menor aparición en frecuencia, pero con gran intensidad en las alusiones se reconoce el *nivel interorganizacional* (4.5%), la participación conjunta con otras organizaciones del sector, la afiliación a diferentes agremiaciones o asociaciones, la participación en congresos y la membresía a diferentes organismos internacionales que generen normativa y legislación sobre el objeto social de las organizaciones, son ejemplos de los escenarios que fortalecen los aprendizajes en relación a formas de gestionar y gerenciar la organización; además de la importancia que le atribuyan como espacio de negociación de significados y de participación, se logra reconocimiento en el gremio, concebido a su vez como un indicador de visibilidad e imagen corporativa.

Principales conclusiones y/o recomendaciones

La globalización como fenómeno de la modernidad asociado a la imagen de “cosas huyendo al control”, ha desplazado a lo largo del tiempo la idea de universalización que acompañaba los discursos de la modernidad, sin necesariamente desligar los propósitos de fondo de “producción de orden en una escala universal, verdaderamente global”, bajo la premisa de igualdad de oportunidades y condiciones de vida determinada por una evolución estándar para todos (Bauman, 2005). En tal contexto, los escenarios organizacionales se han permeado de sistemas de gestión diferentes que pretenden un crecimiento cualitativo de las capacidades de acción y de resolución de problemas de las organizaciones (Probst y Büchel, 1997) bajo modelos estandarizados, metodologías e instrumentos que inciden en el trabajo de las personas sin lograr dimensionar los alcances e implicaciones sociales y humanas que tal escenario de orden y control conlleva.

En tal perspectiva, producto de las exigencias de competitividad e internacionalización de la economía, la gestión de la calidad con parámetros preestablecidos a nivel mundial, no es una opción para las organizaciones e instituciones en la actualidad, son determinaciones externas que establecen prácticas organizacionales particulares como condición de supervivencia incorporadas en la gestión a gran velocidad. Por lo tanto, Las organizaciones alteran la gestión con nuevas prácticas legitimadas socialmente y movilizan recursos que posibiliten procesos de aprendizaje acelerados hacia los resultados y parámetros propios de la modernidad líquida (Bauman, 2005) o postmodernidad (Schvarstein, 1998); creación de estructuras flexibles, énfasis en las relaciones con dependencias múltiples, contenidos de trabajo (más propositivos y menos sustantivos), equipos polivalentes e interdependientes (Malvezzi,

2004; Enríquez y Rentería, 2006; Bauman, 2005; Schvarstein, 1998.), sin hacer parte de las reflexiones de la realidad construida en la entidad social en la que se implementan los sistemas de gestión. (Berger y Luckmann, 1968).

Impactos actual o potencial:

El principal impacto de la investigación se encuentra en el acercamiento de la investigación desde la disciplina y específicamente desde la Psicología Organizacional y de Trabajo a las agremiaciones donde se socializaron los resultados. Entidades como el ICONTEC y ACRIP la Asociación de Gestión Humana derivado de ésta y otras actividades han logrado considerar los el acercamiento a la universidad a través de la solicitud de ofertas de educación continua (Diplomados en Psicología Organizacional y del Trabajo), que redundan en el acercamiento de los profesionales a la cualificación a nivel de estudios de postgrado (principalmente a nivel de maestría) y por ende a la valoración de la investigación en procesos de gestión humana y de desarrollo organizacional.

A nivel de resultados en la docencia, el impacto se ve reflejado en el desarrollo de contenidos en las asignaturas de formación especializada de la Psicología Organizacional y del Trabajo abordando temas de discusión actual en el campo disciplinar y profesional. Adicionalmente, el impacto de la investigación a nivel de formación de maestría se ve reflejado en el contenido de las investigaciones concluidas y en curso de los estudiantes de la maestría.

A futuro se tiene considerado la profundización a nivel de estudios de nivel de doctorado en el tema de las prácticas en la organización.

5. Productos:

Tabla No. 1. Cantidad y tipo de productos pactados en el *Acta de Trabajo y Compromiso* y productos finalmente presentados

TIPO DE PRODUCTOS	No. de PRODUCTOS PACTADOS				No. de PRODUCTOS PRESENTADOS			
Productos de nuevos conocimientos								
Artículo en revista ISI-SCOPUS:	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
Artículo completo publicado en revistas indexadas	A1	A2	B	C	A1	A2	B	C
				1				1
Libros de autor que publiquen resultados de investigación								
Capítulos en libros que publican resultados de investigación								
Productos o procesos tecnológicos patentados o registrados								
▮ Prototipos y patentes								
▮ Software								
Productos o procesos tecnológicos usualmente no patentables o protegidos por secreto industrial								
Normas basadas en resultados de investigación								

TIPO DE PRODUCTOS	No. de PRODUCTOS PACTADOS		No. de PRODUCTOS PRESENTADOS	
	No. de estudiantes vinculados	No. de tesis	No. De estudiantes Vinculados	No. De tesis
Formación de recursos humanos				
Estudiantes de pregrado	3	2	6	3
Semillero de Investigación				
Estudiantes de maestría	1	1	4	2
Estudiantes de doctorado				
Joven investigador				
Productos de divulgación				
Publicaciones en revistas no indexadas				
Ponencias presentadas en eventos (congresos, seminarios, coloquios, foros)	No. de ponencias nacionales	No. de ponencias internacionales	No. de ponencias nacionales	No. de ponencias internacionales
Propuesta de investigación	2		2	
Propuestas presentadas en convocatorias externas para búsqueda de financiación.				

Tabla No. 2. Detalle de productos

Tipo de producto:	Artículo
Nombre General:	Prácticas de gestión asociadas a procesos de aprendizaje organizacional en organizaciones certificadas en sistemas de gestión de la calidad
Nombre Particular:	Practicas Asociadas a Procesos de Aprendizaje Organizacional en Organizaciones Certificadas e Sistemas de Gestión de la Calidad.
Ciudad y fechas:	Cali, Enviado el 23 de Agosto del 2018
Participantes:	María Angélica García López
Sitio de información:	Revista Estudios Gerenciales Icesi (Artículo en revisión)
Formas organizativas:	Grupo Psicología Organizacional y del Trabajo

Tipo de producto:	Tesis.
Nombre General:	Acciones Implícitas en el proceso de fusión de una Organización
Nombre Particular:	Acciones Implícitas en el proceso de fusión de una Organización
Ciudad y fechas:	Cali, 2009.
Participantes:	Mery Dayan Calderón Ortiz y María Angélica Vera Galindo
Sitio de información:	Biblioteca. Universidad del Valle.
Formas organizativas:	Programa de Psicología. Instituto de Psicología. Universidad del Valle

Tipo de producto:	Tesis.
Nombre General:	Modelos de Aprendizaje Organizacional en Empresas Certificadas •
Nombre Particular:	Modelos de Aprendizaje Organizacional en Empresas Certificadas

Ciudad y fechas:	Cali, 2010.
Participantes:	Leiva Moreno Tobías y Camilo Ramírez Cadavid. Universidad del Valle.
Sitio de información:	Biblioteca. Universidad del Valle.
Formas organizativas:	Programa de Psicología. Instituto de Psicología. Universidad del Valle

Tipo de producto:	Tesis.
Nombre General:	Construcción de sentidos de los trabajadores del proceso de Aprendizaje Organizacional derivado de los sistemas de Gestión de la calidad en Empresas Certificadas.
Nombre Particular:	Construcción de sentidos de los trabajadores del proceso de Aprendizaje Organizacional derivado de los sistemas de Gestión de la calidad en Empresas Certificadas.
Ciudad y fechas:	Cali, 2010.
Participantes:	Saryth Giovanna Valencia Gallego- Johana Smith Yande Nañez.
Sitio de información:	Biblioteca. Universidad del Valle.
Formas organizativas:	Programa de Psicología. Instituto de Psicología. Universidad del Valle

Tipo de producto:	Tesis.
Nombre General:	Representaciones sociales sobre el sistema de gestión de la calidad de funcionarios docentes y administrativos en una universidad pública.
Nombre Particular:	Representaciones sociales sobre el sistema de gestión de la calidad de funcionarios docentes y administrativos en una universidad pública.
Ciudad y fechas:	Cali, Enero 30 de 2014
Participantes:	Claudia Milena Muñoz Patiño



Sitio de información:	Biblioteca. Universidad del Valle
Formas organizativas:	Maestría en Psicología. Instituto de Psicología. Universidad del Valle

Tipo de producto:	Tesis.
Nombre General:	La gestión del conocimiento a partir de las versiones de directivos responsables de ésta práctica en una empresa colombiana.
Nombre Particular:	La gestión del conocimiento a partir de las versiones de directivos responsables de ésta práctica en una empresa colombiana.
Ciudad y fechas:	Cali, Marzo 14 de 2014
Participantes:	Adriana Natalia Muñoz Patiño
Sitio de información:	Biblioteca. Universidad del Valle.
Formas organizativas:	Maestría en Psicología. Instituto de Psicología. Universidad del Valle

Tipo de producto:	Ponencia
Nombre General:	Socialización del informe Prácticas de gestión asociadas a procesos de aprendizaje organizacional en organizaciones certificadas en sistemas de gestión de la calidad
Nombre Particular:	Socialización del informe Prácticas de gestión asociadas a procesos de aprendizaje organizacional en organizaciones certificadas en sistemas de gestión de la calidad
Ciudad y fechas:	Bogotá, 10 al 12 de Septiembre del 2014
Participantes:	María Angélica García López

Sitio de información:	VII Encuentro Red de Investigadores en Psicología – Psicología Organizacional y del Trabajo
Formas organizativas:	ASCOFAPSI – Asociación Colombiana de Facultades en Psicología

Tipo de producto:	Ponencia
Nombre General:	Prácticas de gestión en instituciones de educación superior con sistemas de certificación de calidad
Nombre Particular:	Prácticas de gestión en instituciones de educación superior con sistemas de certificación de calidad
Ciudad y fechas:	Cali, 2 al 4 de Mayo del 2018
Participantes:	María Angélica García López
Sitio de información:	VI encuentro nacional de doctorados en psicología
Formas organizativas:	Universidad del Valle, Ascofapsi, Universidad San Buenaventura y Universidad Javeriana de Cali.

Tipo de producto:	Proyecto de Investigación
Nombre General:	<i>Trabajar en Servicios Humanos bajo la Nueva Gestión Pública, Significados, Riesgos y Resultados.</i>
Nombre Particular:	<i>Trabajar en Servicios Humanos bajo la Nueva Gestión Pública, Significados, Riesgos y Resultados.</i>
Ciudad y fechas:	Proyecto en red con varios países de América Latina. Período de ejecución 2013 - 2015.
Participantes:	María Angélica García López



Sitio de información:	Universidad Autónoma de Barcelona, Departamento de Psicología Social.
Formas organizativas:	Grupo de investigación en psicología organizacional y del trabajo

La presente versión del informe contiene las observaciones de los evaluadores:

María Angélica García López

Firma del investigador principal

Jenny Otálora Sevilla

VoBo. Vicedecano de Investigaciones

ANEXOS:



Instituto de Psicología

EL DIRECTOR DEL PROGRAMA ACADEMICO DE PSICOLOGIA

HACE CONSTAR:

Que la profesora María Angélica García, identificada con el número de cédula de ciudadanía: 66.821.900 de Cali, acompañó como Directora los siguientes trabajos de grado.

Acciones Implícitas en el proceso de fusión de una Organización - Mery Dayan Calderón Ortiz - María Angélica Vera Galindo. Universidad del Valle, 2009.

Modelos de Aprendizaje Organizacional en Empresas Certificadas . Leiva Moreno Tobías- - Camilo Ramírez Cadavid. Universidad del Valle, 2010

Construcción de sentidos de los trabajadores del proceso de Aprendizaje Organizacional derivado de los sistemas de Gestión de la calidad en Empresas Certificadas. Saryth Giovanna Valencia Gallego- Johana Smith Yande Nañez. Universidad del Valle, 2010.

Para constancia de lo anterior se firma en Cali a los 6 días del mes de Junio de 2017.



Ph.D. OSCAR MARTIN ROSERO SARASTY
Director
Programa Académico de Psicología

Fanny C.



A QUIEN PUEDA INTERESAR

EL SUBDIRECTOR DE INVESTIGACIONES Y POSTGRADOS
DEL INSTITUTO DE PSICOLOGÍA
DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE

HACE CONSTAR

Que la profesora **MARÍA ANGÉLICA GARCÍA LÓPEZ**, identificada con la cédula de ciudadanía No. 66.821.900 de Cali, ha dirigido los siguientes trabajos de investigación de estudiantes de la Maestría en Psicología (7416), los cuales fueron culminados y aprobados satisfactoriamente:

NOMBRE DEL ESTUDIANTE	TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	FECHA SUSTENTACIÓN
Adriana Natalia López Costa	La gestión del conocimiento a partir de las versiones de directivos responsables de ésta práctica en una empresa colombiana	Marzo 14 de 2014
Claudia Milena Muñoz Patiño	Representaciones sociales sobre el sistema de gestión de la calidad de funcionarios docentes y administrativos en una universidad pública	Enero 30 de 2014

En constancia se firma en la ciudad de Cali, a los diecinueve días del mes de diciembre de dos mil catorce.

NELSON MOLINA VALENCIA Ph.D
Subdirector
Investigaciones y Postgrados
Instituto de Psicología

Instituto de Psicología

EL SUSCRITO DIRECTOR DEL GRUPO DE INVESTIGACION EN PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL Y
DEL TRABAJO

Hace constar que la Psicóloga MARIA ANGÉLICA GARCÍA LÓPEZ identificada con Cédula de Ciudadanía No. 66.821.900 de Cali, integrante del Grupo de Investigación en Psicología Organizacional y del Trabajo clasificado en A en el Reconocimiento y Medición de Grupos Desarrollo Tecnológico o Innovación 2017 de COLCIENCIAS, en calidad de Investigadora desde Agosto de 2009 a la fecha.

A continuación se relacionan los proyectos en los que ha participado:

Línea “Gestión y Generación de Conocimiento”

Investigador Principal. Proyecto de Investigación “*Acciones y prácticas asociadas a los procesos de aprendizaje organizacional en empresas certificadas del Valle del Cauca*” aprobado por la Vicerrectoría de Investigaciones en Convocatoria Interna I-2008. Enero – Diciembre 2009.

Línea “Aspectos Psicosociales del Trabajo como Actividad Económico Productiva”

Co-Investigadora. Proyecto de Investigación *Trabajar en Servicios Humanos bajo la Nueva Gestión Pública, Significados, Riesgos y Resultados*. Director Joseph María Blanch. Universidad Autónoma de Barcelona, Departamento de Psicología Social. Proyecto en red con varios países de América Latina. Período de ejecución 2013 - 2015.

En constancia de lo anterior se firma en la ciudad de Santiago de Cali a los 31 días del mes de octubre del año 2017.

Atentamente,



ERICO RENTERIA PEREZ

Director



Encuentro Nacional
de Doctorados en
PSICOLOGÍA

El comité organizador

Certifica que:

María Angélica García López

Participó en calidad de ponente del VI Encuentro Nacional de Doctorados en Psicología realizado del 2 al 4 de mayo de 2018 en la ciudad de Cali - Colombia, con la presentación titulada:

Prácticas de Gestión en Instituciones de Educación Superior con Sistemas de Certificación de la Calidad



Gabriel Arteaga Díaz
Subdirector de Investigación y de Postgrados
Instituto de Psicología
Universidad del Valle



Solanly Ochoa Angrino
Directora del Doctorado en Psicología
Pontificia Universidad Javeriana



Wilner Riascos Sánchez
Director de Postgrados
Facultad de Psicología
Universidad San Buenaventura

Organizan:



Apoya:



[jestger] Envío exitoso de su artículo en Estudios Gerenciales   

Nathalia Solano Castillo <nsolano@icesi.edu.co>
para mí ▾

jue., 23 ago. 7:09 ☆ ↶ ⋮

Estimada/o Maria Angelica Garcia Lopez:

Por medio de la presente le informamos que su artículo "PRÁCTICAS DE GESTIÓN ASOCIADAS A PROCESOS DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL EN ORGANIZACIONES CERTIFICADAS EN SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA CALIDAD" ha sido ingresado correctamente en el sistema de gestión de revistas online que usamos, OJS.

A través de este sitio podrá seguir el progreso de su artículo identificándose en el sitio web de Estudios Gerenciales:

URL del manuscrito: https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/authorDashboard/submission/3124

Nombre de usuario/o: mariaangelica

Igualmente, podrá dar opciones a su perfil para participar también como par evaluador, en cuyo caso, entrará en nuestra base de evaluadores y será considerado cuando lleguen artículos relacionados a su temática.

Cualquier inquietud adicional sobre el proceso o sobre otro en particular, no dude en comunicarse con nosotros. Nuevamente reiteramos nuestros agradecimientos por decidir compartir su producción intelectual con nosotros. En cuanto tengamos más noticias, nos estaremos comunicando.

Saludos,

Nathalia Solano Castillo

