



**LA GESTION HUMANA EN COLOMBIA  
DESDE EL AÑO 2004 HASTA 2015  
UN ANÁLISIS BIBLIOMÉTRICO**

**ANGELICA MARIA GIRALDO TRUJILLO  
DIANA MILENA CARDOZO CUBIDES  
JULIANA MELISSA MONTOYA SALAZAR**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BUCARAMANGA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA  
ARMENIA QUINDÍO**

**2016**

**LA GESTION HUMANA EN COLOMBIA  
DESDE EL AÑO 2004 HASTA 2015  
UN ANÁLISIS BIBLIOMÉTRICO**

**ANGELICA MARIA GIRALDO TRUJILLO  
DIANA MILENA CARDOZO CUBIDES  
JULIANA MELISSA MONTOYA SALAZAR**

**DOCENTE**

**Eliana Yulieth Quiroz González**

**Especialista y Magister en Gerencia del Talento humano**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BUCARAMANGA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA  
ARMENIA QUINDÍO**

2016

**Tabla de contenido**

Resumen.....	1
Introducción .....	3
Planteamiento del problema.....	4
Formulación de la pregunta .....	7
Objetivos .....	11
Objetivo General.....	11
Objetivos específicos. ....	11
Antecedentes de la investigación .....	12
Marco Teórico.....	21
Marco metodológico .....	41
Tipo de Investigación Cuantitativa .....	41
Método de investigación.....	43
Resultados .....	50
Discusión.....	59
Conclusiones.....	63
Recomendaciones .....	64
Anexos .....	71

### Lista de tablas

Tabla 1 <i>Total de artículos por año de cada revista</i> .....	50
Tabla 2 <i>Base de datos</i> .....	52
Tabla 3 <i>Artículos publicados por ciudad</i> .....	53
Tabla 4 <i>Tipo de artículo</i> .....	54
Tabla 5 <i>Número de autores</i> .....	54
Tabla 6 <i>Género de los autores</i> .....	55
Tabla 7 <i>Tipo de estudio de cada artículo</i> .....	56
Tabla 8 <i>Alcance de los artículos</i> .....	56
Tabla 9 <i>Diseño, tipo o técnica de los artículos</i> .....	57
Tabla 10 <i>Frecuencia de las palabras clave</i> . ....	58

### Lista de Anexos

Anexo 1 <i>Matriz de datos Revistas indexadas de la Gestión humana en Colombia</i> .....	71
Anexo 2 <i>Tabla de palabras clave (programa SPSS)</i> .....	71

## **Resumen**

Esta investigación ofrece un análisis de la situación actual de la producción científica en Gestión Humana durante los últimos once años (2004-2015), con el fin de dar a conocer las tendencias y aportes que se han generado a partir de la psicología organizacional en Colombia. Este estudio bibliométrico se basó en la búsqueda de revistas que se realizó a partir de los artículos encontrados en algunas bases de datos que están indexadas en Colciencias (Redib, Redalyc y Dialnet). Entre los resultados más importantes se encontró que el año en que más hubo productividad científica alrededor de la Gestión Humana fue en el 2004, por el contrario, en el año 2015 fue donde menos se desarrollaron artículos científicos; también se halló que las palabras clave utilizadas con más frecuencia fueron cultura organizacional, estrategia, competitividad; y la de menor frecuencia fue responsabilidad social empresarial; así mismo, se identificó que el género que más publicaciones realizó durante estos once años en la temática estudiada fue el masculino.

## **Abstract**

This project provides an analysis of the current state of scientific production in Human Resources has had during the last ten years (2004-2014), in order to investigate and identify trends and contributions were generated from organizational psychology in Colombia. The work methodology is based on a type of quantitative cross-sectional study with a non-experimental design; considering that the research was conducted magazine from articles found in databases that are indexed in Colciencias, which intends to analyze the bibliometric indicators. As a

conclusion it is obtained that: the year there were more scientific productivity was in 2004, however, in 2015 it was where less developed scientific articles; Another important fact is disclosed, it has to do with the high frequency with which publishes the male gender, among others.

## Introducción

Esta investigación ofreció un análisis de la producción científica a través de las bases de datos que contienen información requerida como son: Redalyc, Dialnet y Redib, así mismo revistas indexadas como: Cuadernos de Administración, Acta Colombiana de Psicología, Innovar: revista de ciencias administrativas y sociales, Pensamiento y Gestión: revista de la división de ciencias administrativas y Universidad y Empresa, que mencionan el estado de la Gestión Humana en Colombia, particularmente la que se logró desde el enfoque de la psicología organizacional, elaborada en los últimos 11 años (2004-2015).

Al interior del trabajo, se abordaron los tópicos más importantes sobre la Gestión Humana a través de indicadores bibliométricos tales como: los personales, de productividad, de citación, de contenido y metodológico, lo cual dio como resultado la recopilación de información referente al tema de investigación, toda vez que se analizó de manera cuantitativa y descriptiva la evolución científica de la investigación en Colombia.

Así mismo, es de gran importancia mencionar que la información obtenida fue explorada por medio de los indicadores mencionados anteriormente, dando como resultado el análisis de la producción científica que se llevó a cabo en lo relacionado con la Gestión Humana en el territorio colombiano.

La revisión teórica que se realizó como soporte del desarrollo de este análisis bibliométrico, correspondió a un período de once años, en donde se seleccionaron estudios exploratorios, analíticos, revisiones bibliográficas, estados del arte, estudios de casos, entre otros. Así mismo, durante esta búsqueda establecieron algunos indicadores que permitieron delimitar el alcance de

la propuesta, algunos de estos provinieron del nivel de producción en revistas indexadas y para conocer una cantidad aproximada de estudios bibliométricos alrededor de diversos temas de investigación propios de la Gestión Humana.

### **Planteamiento del problema**

Al entrar a investigar el tema de Gestión Humana en Colombia durante los años (2004-2015), se encontró poca información acerca del presente tópico así como lo planteó Ravelo (2008), la producción de estudios bibliométricos orientados a la psicología organizacional es reducida, los cuales muestren el actual desarrollo de la producción científica en el territorio colombiano (citado en Marengo, 2013, p. 2). Así mismo, la poca información a nivel de estudios bibliométricos, causados por falta de sistematización de esta por parte de sus autores, impidiendo de esta manera el crecimiento y los aportes académicos, administrativos y científicos del tema tratado.

Es de anotar que, el análisis que se realizó de las revistas indexadas producidas en Colombia durante los años 2004-2015, evidenció el comportamiento de la producción científica que ha tenido la Gestión Humana basada teóricamente en la psicología organizacional. Como se mencionó anteriormente, este tema forma parte de un área de la investigación que no se ha desarrollado continuamente en Colombia, es por esta razón que Malaver y Vargas (2000), plantearon que:



La investigación de la Gestión Humana en Colombia es en general incipiente y reducida, existiendo grandes vacíos tanto en las temáticas como en la conformación de comunidad académica en respuesta a las necesidades del sector empresarial en las distintas regiones (p.58).

Si bien es cierto, se han desarrollado estudios e investigaciones sobre la Gestión Humana en Colombia, éstos no fueron lo suficientemente cuantiosos que permitieran obtener una buena posición a nivel internacional en exploraciones sobre el tema propuesto. Para Russel & Narváz (2006): “uno de los motivos que se puedan asociar a la poca productividad del conocimiento e información científica se debe a la escasez de recursos que influye para que no se estudien temáticas en diversas áreas académico científicas” (citado en Marengo, 2013, p. 2); por tanto las instituciones educativas deben promover al interior de la población académica el desarrollar investigaciones científicas enfocadas en la Gestión Humana.

Es importante manifestar que respecto a la productividad de información científica, este concepto se afianzó a través de la Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud de México, mostrando así que hay un total de 10 países contribuyentes de nacionalidades diferentes, encontrando que los países que más publican aquí son Estados Unidos, Portugal y Colombia, (Agudelo, 2003, p.15).

El texto señaló que estos últimos países son los que más publicaron artículos sobre estudios bibliométricos, en comparación a países europeos que aportaron pocas publicaciones en esta clase de investigaciones, apreciando la necesidad de que las universidades colombianas promuevan a los estudiantes la realización de proyectos de grado en diversos temas a través de estudios bibliométricos, en sus programas de semilleros de investigación.

Seguidamente, en el análisis hecho por Agudelo (2003), el autor indica que en Colombia si hay producción científica en diferentes contenidos que permiten el crecimiento del país frente a otros, en temas investigativos bibliométricos, denotándose la carencia de estudios sobre la Gestión Humana que contribuyan a la divulgación y avance del tema.

Teniendo en cuenta, que para el desarrollo de la presente investigación fueron analizadas las revistas indexadas donde se encontraron publicaciones referentes al tema de la Gestión Humana en Colombia, a partir de allí, es necesario mencionar que se utilizó la bibliometría como el método que emplea recursos cuantitativos y analíticos, mediante la aplicación de estadísticas descriptivas, análisis multidimensional y representaciones gráficas que permiten medir el desarrollo de la ciencia (Suarez y Muñoz, 2007, p.7).

Es así como, la bibliometría no ha sido ampliamente utilizada en Colombia para estudiar la producción científica sobre la Gestión Humana desde el área de la psicología organizacional; por lo tanto los análisis de las publicaciones científicas, constituyen un eslabón fundamental dentro del proceso de investigación. Por tanto, es importante realizar estudios que permitan evidenciar información precisa respecto al tema investigado, por medio de los indicadores bibliométricos que determinan las características correspondientes a cada uno de ellos y que fueron aplicables al presente estudio.

A través de las diversas bases de datos, fueron abordados diferentes estudios relacionados con la Gestión Humana en Colombia, teniendo en cuenta que es un tema de gran importancia en el campo organizacional, manifestado de manera gradual en investigaciones, denotando el desarrollo de producción literaria de otras disciplinas y áreas del conocimiento (Administrativas

y Psicológicas). Siendo este uno de los motivos que inciden en la poca producción científica sobre la evolución de la Gestión Humana como área funcional de la psicología organizacional.

Es preciso justificar que frente a la falta de estudios bibliométricos sobre la Gestión Humana en Colombia, durante los años (2004-2015), es necesario que las entidades académicas contribuyan a la implementación de proyectos con fines investigativos referentes al tema, ya que a partir del desarrollo de conocimientos, enfoques y teorías, se podrán realizar nuevas investigaciones que demuestren un análisis profundo del contenido propuesto. Cabe decir, que uno de los principales motivos para realizar este tipo de análisis tuvo el fin de esclarecer los avances que han surgido en la Gestión Humana en los años 2004-2015. Por tanto fue necesario plantear la siguiente pregunta de investigación.

### **Formulación de la pregunta**

¿Cuál ha sido la producción científica de la Gestión Humana en Colombia, durante los años 2004-2015?

### **Justificación de la investigación**

Desde el punto de vista práctico y metodológico, es interesante adelantar estudios que permitan analizar la producción científica de la Gestión Humana en Colombia durante los años 2004-2015, particularmente la que se logró desde el área de la psicología organizacional, soportado por una investigación de tipo documental bibliométrico.

Con el desarrollo de este estudio bibliométrico, se espera obtener una información clara, precisa y concisa que referencie los indicadores al tema estudiado, donde se evidencie el interés sobre investigaciones como éstas. De tal forma que, en el análisis bibliométrico la información debe ser pertinente para que no afecte la literatura y que al momento en que se lleve a cabo una publicación tenga una distribución adecuada, para que esto se pueda dar, se debe tener en cuenta la ley de Lotka, la cual refiere a la ley de la distribución de los autores según su productividad quien enuncia que:

El número de autores,  $A_n$ , que publican,  $n$  trabajos sobre una materia es inversamente proporcional a  $n^2$  al “cuadrado” Implica que muy pocos autores publican la mayoría de los trabajos: Para una productividad alta (“ $n$ ” grande), el número de autores,  $A_n$ , es bajo, ya que ambas variables son inversas. Nunca es exactamente cuadrática, pero se puede generalizar diciendo que el número de trabajos firmados se eleva a un exponente “ $m$ ”, que puede ser algo diferente a 2 (López, 2001).

Es importante mencionar que para realizar un análisis bibliométrico sobre el tema de la Gestión Humana en Colombia, se deben adoptar estrategias de mejoramiento basadas en la sistematización del conocimiento científico, a fin de corresponder a las tendencias y exigencias del entorno en el siglo XXI, apoyados en estudios existentes en las bases de datos y revistas indexadas, evidenciando los resultados que pueden ser aplicados para el logro y posicionamiento de las empresas, además de aportar al área de la psicología organizacional como base teórica del tema que se aborda, especialmente estudios realizados desde los años 2004-2015.

Teniendo en cuenta lo anterior, el tema de la Gestión Humana es amplio y novedoso, siendo de gran importancia para las organizaciones que presentan cambios permanentes de mejoramiento continuo, los cuales deben ser adoptados por las altas gerencias y direcciones que le permitan lograr los objetivos misionales y políticas empresariales. De la misma forma, se debe promover la investigación a través de entidades dedicadas a la producción de conocimiento (Colciencias), y universidades en general para que se desarrollen este tipo de actividades académicas que generan un conocimiento y aporte referencial a futuros investigadores.

Es preciso mencionar que el desarrollo de esta investigación se considera relevante, toda vez que el área de Gestión Humana se ha convertido para las organizaciones en un proceso gerencial, como estrategia para el manejo de las relaciones laborales, el fortalecimiento de la cultura institucional, la toma de decisiones, el mejoramiento continuo y la promoción de un buen clima laboral, siendo ésta la razón para efectuar un análisis bibliométrico, por medio del cual fueron examinados varios estudios, observaciones, análisis de tesis y otras investigaciones desarrolladas sobre la Gestión Humana en Colombia y su producción desde el año 2004-2015.

Otro aspecto importante para la elaboración de esta investigación, es conocer los retos y desafíos que se han presentado a lo largo del tiempo con el estudio propuesto.

Para la Universidad Alexander von Humboldt, facultad de Psicología, es de gran utilidad la realización de este estudio, toda vez que permite presentar de forma sistematizada el conocimiento, la información y producción científica referente al tema, destacando la importancia y relevancia que deja el desarrollo de una investigación acerca del área de la psicología en especial los avances de la Gestión Humana en Colombia, como marco referencial a

futuras investigaciones de estudiantes y docentes que estén interesados en efectuar estudios relacionados con la bibliometría y otras áreas del conocimiento en general, en especial el área de la psicología organizacional.

Como aporte para la ciencia, se adoptó el método de la bibliometría como una nueva técnica de investigación, sobre la cual se despliegan avances tecnológicos que permiten identificar y desarrollar de una forma más concreta la información hallada en bases de datos; por lo tanto esta investigación genera un análisis de datos estadísticos con el que se espera encontrar aproximaciones estables a partir de los indicadores bibliométricos sobre el conocimiento científico de la Gestión Humana.

Esta investigación tiene un impacto social porque permite conocer los avances sobre el área de Gestión Humana, teniendo en cuenta que su dimensión social señala al ser humano como parte fundamental de una organización, que produce conocimiento, mas no una máquina, el cual debe ser el centro de todo proceso desarrollado en la entidad, sin apartarse del crecimiento económico y las exigencias del mercado no lleven al uso racional del talento humano.

Es importante destacar la viabilidad de estudios como éste, porque permiten ampliar la indagación sobre la Gestión Humana, que contribuye a directivos y organizaciones al crecimiento en todas sus prácticas si son tenidas en cuenta y aplicadas las estrategias adaptadas al logro de una buena selección de personal, compensación, óptimo clima organizacional, rendimiento laboral, plan de carrera y la identificación de autores que generan nuevas propuestas, como por ejemplo el outsourcing.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Describir la producción científica de la Gestión Humana en Colombia durante los años 2004 – 2015, a través de un análisis bibliométrico.

### **Objetivos específicos.**

- Enunciar el índice de colaboración de los autores respecto a las publicaciones de los artículos en Gestión Humana, por medio del indicador de productividad.
- Identificar las áreas temáticas que se encuentran en los artículos de Gestión Humana, por medio del indicador de contenido.
- Identificar los diseños metodológicos utilizados en los artículos indexados sobre la Gestión Humana en Colombia, por medio del indicador metodológico.
- Evidenciar el género que más publica artículos de Gestión Humana, por medio del indicador personal.

### **Antecedentes de la investigación**

La Gestión Humana en Colombia a lo largo de los años ha encontrado conocimientos, que permite identificar algunas causas en las organizaciones como lo son un bajo clima organizacional, sobrecarga laboral y estrés; toda vez que deben estar en cambios continuos al interior de ella, siendo así que a través de conceptos y aplicaciones se logre comprender la dinámica organizacional que interviene en los procesos internos, donde se ha obtenido un crecimiento y rendimiento en productividad demostrado en el desarrollo empresarial, ya que mide sus efectos en la calidad de vida y el entorno.

Es por esta razón que deben ser tenidos en cuenta algunos referentes de aprendizaje aportados en los estudios bibliométricos, marcados en investigaciones científicas que mejoran el conocimiento y determinan los modelos de gestión de una sociedad a través de sus organizaciones.

Hoy en día no solo las empresas Colombianas se ven enfrentadas a los cambios y a la competitividad de mercado, por tal razón en todos los países se atraviesa este dilema, razón por la cual los gerentes, directivos y/o administradores deben adoptar nuevas prácticas de misión empresarial, a través de estrategias e ideas que permitan mejorar las organizaciones en las áreas de productividad, adicional de medidas que logren alcanzar el éxito a medianos y largos plazos, como también promover el rendimiento de sus colaboradores.



A continuación se presentan diferentes estudios realizados en torno a la Gestión Humana y bibliometría, por tanto estos antecedentes harán parte de los aportes de la propuesta investigaba.

Para el año 1994, las autores Milagros Saíz y Dolores Saíz realizaron el proyecto titulado *Análisis bibliométrico de la revista anuario de psicología. Una aproximación a un cuarto de siglo de psicología en la universidad de Barcelona*, el cual se trató de un análisis de la revista anuario de psicología, donde se realizó una revisión literaria de toda la producción de la revista desde sus inicios hasta ese momento, desarrollada por medio de una historia, un análisis de productividad y colaboración, entre otros indicadores que evaluaron la cantidad de artículos publicados en dicha revista.

Esta investigación tuvo como resultado

El análisis que acabamos de realizar permite un acercamiento a la investigación psicológica propiciada en estos últimos veinticinco años desde la Universidad de Barcelona. Hemos presentado a la revista Anuario de Psicología como una revista netamente universitaria -el (88.4% ) de su producción proviene de este medio- de carácter generalista, abierta a la diversidad temática, pero fuertemente interesada por el lenguaje, por la reflexión epistemológica y 10 estudios históricos, no puramente teórica, ni experimental, ni aplicada, pero preocupada por el rigor metodológico, que se ha mantenido, en líneas generales, fiel a sus propósitos iniciales (en Saíz y Saíz, 1994, p.44).

López en el año 2001, realizó un estudio sobre Psicología Organizacional en Latinoamérica, un análisis Bibliométrico de la Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, donde se proponían señalar algunos de los indicadores más relevantes en el

desarrollo de la psicología de las organizaciones en América Latina y en Colombia, a través de un análisis Bibliométrico de dicha publicación; fue así que se evidenció la determinación de los autores más representativos, los países e instituciones de origen, los tipos de investigación y la clasificación temática dentro de la Psicología de las organizaciones propuesta por la misma revista.

Otra investigación realizada en el año 2002, llamada *Estudio comparativo de las revistas de psicología en castellano con factor de impacto*, la cual fue realizada por Buela Casal, Carretero Dios y Santos-Roig, teniendo como objetivo realizar un análisis comparativo de las cuatro revistas de Psicología (Psicothema, Revista Latinoamericana de Psicología, Revista Mexicana de Psicología y Revista Interamericana de Psicología); siendo editadas en castellano y con factor de impacto, comparando estas revistas con base a los indicadores que estas manejan para las publicaciones de sus artículos, teniendo como resultado lo siguiente:

Según el factor de impacto la revista Psicothema es considerablemente superior a las demás, lo que indica que los artículos publicados en esta revista reciben un mínimo de cinco veces (en promedio) más citas que los artículos publicados en las otras tres revistas. Y esto no es algo casual, pues la revista Psicothema no sólo tiene un mayor factor de impacto, sino que durante los años previos mantiene una evolución ascendente muy regular, a diferencia de las otras tres que son más irregulares en el tiempo. (Buela Casal, et, all ,2002, p.839).

Tuvo como conclusión que,

Al analizar las cuatro revistas, los investigadores encontraron que la revista de *Psicothema* y la *Revista Interamericana de Psicología* tienen un factor de impacto ponderado superior a las otras dos revistas. Es decir, este índice puede considerarse como el más completo, pues aumenta el número de citas que recibe una revista con el factor de impacto de las revistas que la citan.

Por otra parte, en Colombia se han realizado investigaciones sobre la bibliometría, como lo es la investigación realizada En el año 2003, Perdomo, Zambrano, Hernández, Pérez-Acosta y López realizaron la investigación *Veinte años de producción científica en psicología en la universidad católica de Colombia: análisis bibliométrico de la investigación publicada*, plantearon como objetivo describir e identificar algunas variables fundamentales que han caracterizado la investigación en la Universidad Católica de Colombia en los últimos 20 años. Para esta investigación, los autores revisaron (72) artículos de revista que han sido publicados a nombre de la Universidad Católica de Colombia, especialmente entre los años (1983 al 2002), los cuales fueron escritos por (117) autores, 82 de ellos con algún tipo de vinculación con la institución, y publicados en catorce revistas.

De acuerdo con ello, los resultados mostraron que el autor con mayor número de productividad es Luis Flores (7); de otro lado se tiene que los autores que sobresalen a nivel de productividad son Luis Flórez (7) lo que equivale a un 9.72% y Jesús Jaimes (6) lo que corresponde a un 8.33%. De igual modo, los autores hallaron que las áreas con mayor número de trabajos publicados son la clínica (25%), Clínica-Adicciones (19.44%), básica (13.88%) y

educativa (11.11%); así mismo, encuentran que el porcentaje de trabajos publicados por años, iniciando desde 1983 hasta el 2002, exponen que:

Los años en los que se presenta mayor productividad son el año 2.000 con el (18.05%), 2001 con el (20.83%) y 2002 con el (15.27%), siendo el año 2001 el más productivo. Los años en los que se realizaron menos publicaciones fueron 1987 y 1995 con el (1.38%) cada uno. En cuanto a las publicaciones en revistas nacionales se encuentra el Acta Colombiana de psicología con 36 artículos (51.38%) y en las revistas internacionales se tiene la revista Avances en psicología Clínica Latinoamericana con el (5.55%), lo cual equivale a 4 artículos. (Perdomo, et.al, 2003, pp. 4-15).

Otro estudio bibliométrico fue *Veinte años de Anales de psicología: Una revista con raíces académicas 1984 – 2004*, investigación realizada por Peñaranda, Quiñones y López en el año 2005, la cual tuvo como objetivo analizar las publicaciones hechas por la revista Anales de Psicología en cuanto a sus publicaciones durante los últimos 21 años. Los autores evidenciaron que la evolución temporal del número de artículos muestra que en esta revista, se han publicado un total de 347 artículos, repartidos en 20 volúmenes, durante los 21 años. En cambio, lo que aumenta notablemente ha sido el número de autores, desde 20 autores en los primeros años, hasta formar tres picos máximos: en 1990 con 17 autores, en 1995 con 55 y en el año 2003 con un total de 82.

En el año 2007, Aguilar, López; Barreto; Bolena y Vargas ejecutaron la investigación titulada *Análisis bibliométrico de los trabajos de grado del área organizacional de la Facultad de Psicología de la Universidad Santo Tomás*. Dicha búsqueda tuvo como objetivo averiguar

mediante un análisis bibliométrico los trabajos de grado del área organizacional de la Facultad de Psicología de la Universidad Santo Tomás. Para la realización del trabajo, se contó con una muestra de todas las tesis de pregrado, siendo en total 1.307 trabajos, de los que se retomaron 247 documentos que pertenecían a temas relacionados con la psicología del trabajo y las organizaciones en un período de 26 años entre 1985 y el 2005.

Para los instrumentos y definición de variables se validó y registró una ficha en Excel en donde se consignaron los datos sobre cada tesis encontrada, así mismo se construyó una matriz con diferentes variables, con las cuales obtuvieron resultados como: de los 247 trabajos revisados del campo de psicología del trabajo y las organizaciones se revela que el año 1995 fue en el que se desarrollaron mayor número de tesis (50 trabajos), seguido de 1997 (37 trabajos), 1994 (22 trabajos) 1998 (18 trabajos) 1999 (17 trabajos) el 2000 con 16 trabajos, así mismo, los investigadores hallaron que durante el período 1991 al 2000 se produjo el mayor número de trabajos de grado.

En cuanto al número de tesis por enfoque los autores descubrieron que dentro de los más frecuentes están: el sistémico (84) mencionados en los trabajos de grado como enfoque sistémico (51), sistémico socio-constructivista (26) y sistémico constructivista (7); con menor frecuencia se encuentra el enfoque cognitivo – comportamental (24), mencionados como: comportamental (16), cognitivo – comportamental (7), cognitivo (1), y otros (10). Sin embargo, el mayor porcentaje es para los trabajos que no especifican el enfoque teórico y/o epistemológico (129) desde el cual se aborda el trabajo.

Como conclusión, los autores mencionan que la bibliometría es un método específico con el que se pueden abordar diferentes temáticas y con ello evaluar la cantidad de producción científica que se ha hecho en un lapso de tiempo determinado, teniendo en cuenta diferentes variables o índices con los cuales funciona la misma. Así como lo plantea López 2004: “el análisis bibliométrico se puede considerar como un instrumento fundamental para estudiar la producción de información científica escrita, por tal motivo la bibliometría es una estrategia determinante para el estudio de las dinámicas de producción del conocimiento” (citado en Aguilar, et al, 2007, p.3).

Por otra parte, en el año 2009, Bolaños, Vidal-Infer, Navarro, Valderrama, González, Benavent realizan un estudio denominado *Análisis de la productividad científica y visibilidad de las publicaciones sobre usabilidad (1971-2005)*, se utilizaron las bases de datos como CSIC, Social Science Citation Index, Science, Citation Index, PsycInfo, MEDLINE e Inspec mediante estrategias de búsqueda diseñadas *ad hoc* para cada base de datos.

Como resultado se evidenció el crecimiento exponencial de los artículos publicados, más usados en el último quinquenio; las instituciones más productivas son fundamentalmente universitarias y estadounidenses y las revistas más productivas pertenecen al campo de la informática, ingeniería y psicología.

En el 2012, el autor Montilla realiza la investigación titulada *Análisis bibliométrico sobre la producción científica archivística en la Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe (Redalyc) durante el período 2001-2011*, la cual tuvo por objetivo analizar cuál ha sido la producción científica registrada y archivada en la biblioteca de acceso libre Red de Revistas

Científicas de América Latina y el Caribe (Redalyc). Para esta investigación, el autor empleó un estudio bibliométrico que tuvo como muestreo un análisis estadístico longitudinal que va desde el 2001 al 2011; en donde se desplegaron exploraciones avanzadas como lo son las palabras clave relacionadas a la información archivada.

Cabe resaltar que la información analizada proviene de 117 artículos, firmados por 159 autores pertenecientes a 16 países y registrados en 50 revistas, siendo estas consideradas del área archivista y recolectadas durante los meses de julio y agosto del 2012 desde una perspectiva hermenéutica.

En cuanto a los resultados, el investigador identificó que en el año 2011 hubo un total de 19 publicaciones, siendo *Biblios* la revista que más ha publicado sobre archivística con 22 artículos, encontrándose que el 68,38% de la producción autoral son firmados por un solo autor.

Durante 1997, los autores Aguilar y López realizaron el estudio titulado *La psicología de las organizaciones en Colombia y América Latina: una aproximación bibliométrica*. Dicha investigación tuvo como objetivo señalar los indicadores más importantes en el desarrollo de la psicología de las organizaciones en América Latina y en Colombia, a través de un análisis bibliométrico de la Revista Interamericana de Psicología Organizacional.

La investigación de Aguilar et al, se realizó con el fin de determinar los autores más característicos, los países e instituciones de origen, los tipos de investigaciones y clasificación temática dentro de la psicología de las organizaciones propuesta por la misma revista (Aguilar y López, 1997, p.1-2). La muestra de esta investigación se encontró en la revisión de los 15

volúmenes de la Revista Interamericana de Psicología Organizacional. Se revisaron un total de 144 artículos de los 15 años de publicaciones entre los años 1982-1996.

Como resultado los autores obtuvieron que de los 144 artículos, (76) son originados en Colombia; en cuanto a la temática por áreas ellos encontraron que (20) artículos corresponden a la motivación para el trabajo; (14) artículos son de clima organizacional; (14) son artículos de educación para el trabajo y (14) pertenecen a los artículos de calidad de vida ocupacional. En cuanto a la productividad por país, por número de autores y autor más productivo se encuentra que el 51,22% corresponde a psicólogos Colombianos, seguido de Estados Unidos y Venezuela.

Los autores concluyen resaltando “la importancia de la psicología organizacional por su nivel de interés e influencia en el sector productivo de las naciones, ya que la psicología organizacional se encarga de orientar y regular las diferentes fases del sistema económico y productivo” (Aguilar y López, 1997, p.7).

Así como lo menciona Carpinero 1996, es en este sentido que resulta fundamental entender algunas de las características de la producción del área, tanto en Colombia como en Latinoamérica, utilizando como instrumento de análisis uno de los indicadores más relevantes de desarrollo: la publicación de artículos en publicaciones seriadas (citado en Aguilar y López, 1997, p.7).

Como se pudo observar anteriormente, los estudios bibliométricos han sido de gran ayuda tanto para la presente investigación, los autores e investigadores que han querido hallar resultados y comparaciones a cerca de los diferentes temas como lo es en este caso la Gestión Humana. Así mismo, las referencias que se presentaron sirven de apoyo a la investigación, ya



que con el método de la bibliometría se pueden conocer las bases del tema que se va a investigar, siendo estos el punto de partida. De igual modo, se pueden hallar variables que hacen parte del nacimiento, aporte y futuro crecimiento de la Gestión Humana en las organizaciones.

### Marco Teórico

Para realizar la introducción a este apartado fue necesario hablar de la Gestión Humana en Colombia. Es preciso mencionar que, para Shaper (2014), la Gestión Humana es: “una ciencia de la conducta y otras variables humanas que utiliza teorías psicológicas de la cognición, motivación y aprendizaje entre otras, para describir, explicar, predecir y controlar la conducta humana en el trabajo y las organizaciones” (citado en Correa, 2013, p. 33). Con esta cita, se pudo considerar la Gestión humana como la aplicación de conocimientos, estrategias, organización y predicción de las conductas humanas que se desarrollan en las empresas, con el fin de gestionar y emplear habilidades que estén direccionadas a brindar un bienestar social e individual.

A continuación, se tomó como referencia las definiciones de diversos autores, como lo son:

<b>Pfeffer (1996)</b>	La gestión humana debe contribuir a la formación de capital humano, al incremento de la productividad, a mejorar los resultados financieros y a la retención de clientes si quiere ser reconocida como elemento importante en la visión estratégica de la alta gerencia (...).
	Plantean que: la Gestión Humana es un sistema compuesto por un

<b>Koonz y Wehrich (1998)</b>	conjunto de políticas, normas, procedimientos y actividades que tienen la finalidad de lograr la optimización de los RH como el capital más valioso de la organización a través de la aplicación de variables de efectividad que contribuyen a su compromiso con los objetivos institucionales.
<b>Barney y Wright (1998)</b>	El área de gestión humana es considerada un recurso organizacional clasificado dentro de los activos intangibles.
<b>Becker y Huselid (1999)</b>	“Una estrategia de negocios que confíe en las personas como fuente de ventaja competitiva sostenida, una cultura gerencial que comparta y defienda esa creencia [...] y unos gerentes de recursos humanos que entiendan las implicaciones del capital humano sobre los problemas del negocio y puedan modificar el sistema de recursos humanos para solucionar esos problemas”
<b>Caro (2001)</b>	Plantea que: la gestión humana aparece como un nuevo sistema de aprendizaje y desarrollo tecnológico y político de la gerencia postmoderna para dirigir y potenciar el desarrollo de competencias de las personas a través del trabajo coordinado y de la efectiva aplicación de estrategias de mejoramiento del conocimiento.
<b>Chiavenato (2002)</b>	“El conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las “personas” o recursos humanos incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”.
	La gestión humana es un conjunto de prácticas para la gestión de las personas, a través de las cuales se pretende obtener resultados estratégicos aprovechando el potencial de las personas que laboran en las organizaciones (...). Es decir, al hablar de gestión se está

<p><b>Gregorio Calderón</b> <b>(2004)</b></p>	<p>considerando lo estratégico (decisiones y acciones que llevan a la organización a lograr objetivos corporativos, por lo tanto muy relacionado con la interacción con el entorno y, en consecuencia, con la competitividad), lo táctico (alineación de las prácticas internas con la estrategia) y lo operativo (optimización de la cadena de valor interna, que genera la productividad) (...). La gestión humana debe ser consciente que la persona es primero ser humano y después trabajador (...). En consecuencia, la gestión del talento humano se entiende como el conjunto de actividades que movilizan a las personas que integran una organización para el logro de los objetivos que le son propios (...). Es por esto, que se hace necesario establecer un tejido conceptual que permita comprender e integrar lo humano y lo estratégico en las organizaciones.</p>
<p><b>Gregorio Calderón</b> <b>(2006)</b></p>	<p>Gestión humana tiene un papel importante en la búsqueda de transparencia, la reducción de discriminaciones, el apoyo a las libertades del individuo y a la protección de los derechos humanos en el interior de las empresas(...). La dirección del talento humano como una actividad de gestión, en especial como una función estratégica en la dirección de las organizaciones (...).Se asume la dirección del talento humano como una actividad de gestión, específicamente como una función estratégica en la dirección de las organizaciones(...). Gestión humana es una herramienta que aporta a la capacidad de ejecución estratégica, en primer lugar, mediante la construcción de un cuerpo de políticas, que le genere a la empresa y al área un contexto para actuar; esto es algo que no puede hacer el área de manera aislada, pues esta formulación de política debe estar alineada con todo el</p>

	<p>direccionamiento estratégico de la empresa. (...).El área de gestión humana es gestora de cambios si genera confianza entre las personas y credibilidad entre los directivos.</p>
<p><b>García, Sánchez y Zapata (2008)</b></p>	<p>Plantea la Gestión Humana como: “la actividad estratégica de apoyo y soporte a la dirección, compuesta por un conjunto de políticas, planes, programas y actividades, con el objeto de obtener, formar, motivar, retribuir y desarrollar al personal requerido para generar y potencializar, el management, la cultura organizacional y el capital social, donde se equilibran los diferentes intereses que convergen en la organización para lograr los objetivos de manera efectiva”.</p>
<p><b>Juan Guillermo Saldarriaga (2008)</b></p>	<p>La gestión humana es la piedra angular de la organización, pues afecta todo el andamiaje administrativo y la toma de decisiones, lo que sumado a las nuevas condiciones que la globalización impone, hace que sea urgente estudiar las diferentes formas de administrar en el mundo, así como proponer y establecer estrategias de gestión humana de carácter global que posibiliten el incremento de la competitividad”</p>

Fuente: Elaboración propia.

Para las investigadoras de este proyecto, la Gestión Humana es considerado como un proceso estructural que pretende satisfacer las necesidades individuales, partiendo del bienestar que debe brindar el área de Gestión Humana en toda organización, ya que ésta se basa en el rol que desempeña el ser humano en la empresa, siendo éste el eje central que posee habilidades, actitudes y aptitudes que se potencializan para alcanzar los objetivos organizacionales.

De igual forma, la Gestión humana es la encargada de generar un desarrollo continuo a nivel personal y organizacional, en donde los miembros son los protagonistas del cambio y la mejora de la organización.

De acuerdo con las definiciones expuestas anteriormente sobre Gestión Humana, para este trabajo se escogió la planteada por Gregorio Calderón Hernández (2004). Por tanto cabe decir que en el siglo pasado el ser humano era visto como un instrumento más que hacía parte de la organización, al pasar los años la Gestión Humana se ha convertido en una estructura enfocada a lo "humano"; por lo tanto se toma como base lo que menciona Gregorio: "la gestión humana en las organizaciones tiene un papel importante en cuanto que debe integrar y a la vez ser catalizador de ese juego de intereses y motivaciones" (Calderón, 2004, p.159). Además de ello, la definición mencionada es la más aproximada a las acciones que son fuente de estudio e investigación en el tema de Gestión Humana.

Con base a lo anterior, se continuará con la historia de la gestión humana, siendo éste un apartado importante, en donde, es necesario decir que desde los inicios del trabajo el ser humano cumplía un rol dentro de las empresas, donde era tratado como una maquinaria de producción, al interior de una organización inflexible; con el paso del tiempo el trabajador fue aceptado como la herramienta que poseía información, capacidades, habilidades y destrezas que podía compartir los conocimientos e incrementar la productividad de la misma.

Con la evolución de la historia se logra rescatar a través de la implementación de estrategias a nivel empresarial que coadyuvan al direccionamiento de la organización, es decir, estas ideas que se implementan no solo benefician a nivel empresarial sino que le da un valor

agregado al trabajador y cómo éste implementa, crea y ayuda para que la empresa evolucione hacia un nivel en donde todos funcionan de forma uniforme en cuanto a los objetivos empresariales y personales.

Se expondrá la evolución que ha tenido la Gestión Humana (finales del siglo XX e inicios del siglo XXI). A sí mismo, se abordan temas de gran importancia para la investigación, como lo es el área de la psicología organizacional, historia y evolución de la Gestión Humana; los avances de la Gestión Humana y finalmente la actualidad en la que se encuentra la misma; la base fundamental con la que toda empresa busca obtener resultados positivos tanto para los jefes como los colaboradores, además de ello este enfoque se convirtió en un área vital para el éxito de las organizaciones.

A partir de allí, es importante diferenciar y destacar el área de la psicología organizacional como la ciencia encargada de entender y explicar la conducta del ser humano, actualidad y avances de la Gestión Humana en Colombia.

Área de la psicología organizacional. Con base a lo anterior, se abordó la psicología organizacional como la base teórica para abordar el tema de investigación el cual es denominado la Gestión Humana en Colombia; por tanto el área de la psicología organizacional es aplicada a las empresas, donde se ha venido cumpliendo un papel muy importante, debido a que no solo administra el capital humano sino que cumple el papel de guiador entre los objetivos organizacionales y los personales, aparte de tener la importancia y generar cambios, hacen que cada sujeto se sienta parte de la empresa, ya que no solo poseen conocimientos y habilidades, sino que el ser humano es considerado como un ser del lenguaje, por medio del cual se inscribe

en la cultura y con el que es posible instruirlo para las acciones que debe desempeñar en la organización.

Así como plantea Schaper (2004) y Malvezzi (2000). Schaper (2004):

La psicología organizacional es entendida como una ciencia de la conducta y otras variables humanas que utilizan teorías psicológicas de la cognición, motivación y aprendizaje entre otras, para describir, explicar, predecir y controlar la conducta humana en el trabajo y las organizaciones (en Correa 2013, p. 33).

La cita anterior hace referencia a la importancia que existe entre la psicología organizacional y las variables que predicen y controlan la conducta humana a través del trabajo al interior de las organizaciones, las cuales inciden en entender y explicar el comportamiento que poseen las personas frente a diversas situaciones en el entorno.

Lo anteriormente mencionado es importante citar a Zepeda (1999), quien define la psicología organizacional como: “la rama de la psicología que se dedica al estudio de los fenómenos psicológicos individuales al interior de las organizaciones, y a través de las formas que los procesos organizacionales ejercen su impacto en las personas” (en Universidad nacional abierta y a distancia, s.f, párr. 4).

Es decir, el psicólogo organizacional tiene un papel importante como es el de sensibilizar, gestionar y acompañar el aspecto humano en el proceso de cambio de los colaboradores. Con ello, se pudo decir que la psicología organizacional es el campo a través del cual se identifican, evalúan y analizan las conductas dentro del área organizacional, teniendo en cuenta que poseen

la capacidad de establecer y modificar los elementos o factores físicos y socio psicológicos que puedan influir en el comportamiento y desempeño organizacional.

Así mismo es importante mencionar que para Porras (2013), el rol que desempeña el profesional del área organizacional esta direccionado a ser un especialista del comportamiento humano en la organización, que está encargado de conocer y fomentar la satisfacción de los empleados con respecto a su trabajo, así como proponer y desarrollar estrategias para incrementar el espíritu de equipo, implantar mejores procedimientos de selección, colocación capacitación, promoción y retención del personal, apoyar el incremento de la productividad mediante la adecuada integración hombre-máquina-organización, recomendar mejoras en la calidad de los productos y servicios, así como en las estrategias de marketing y publicidad de las empresas y orientar al gerente en cuanto a liderazgo, negociación y toma de decisiones.

Es decir, esta labor se debe a la naturaleza interdisciplinaria de la Gestión Humana, y sus diferentes áreas del conocimiento como son: Reclutamiento y selección de personal, contratación, inducción y capacitación, bienestar, diseño de cargos, ruptura laboral, talento humano, gestión por competencias, programas de evaluación y compensación.

Es preciso mencionar que el profesional de psicología está en capacidad de apoyar en los diferentes ámbitos de esta área, teniendo en cuenta sus habilidades para evaluar las conductas de las personas resistentes al cambio, sistemas de creencias y paradigmas individuales y colectivos, falta de divulgación sobre la naturaleza del cambio, la generación de actitudes disociadoras o de enemistad, entre otras; las cuales generan inconformismo y mal clima laboral organizacional.



Con todo y lo anterior es indispensable que las empresas acojan estrategias, para el buen manejo y administración del capital humano, teniendo en cuenta que a lo largo del tiempo se puede apreciar resultados definitivos al interior de la organización, fortaleciéndose ésta área a través del compromiso, la responsabilidad, disciplina y habilidades para desempeñar cada uno de los cargos designados en la organización, debiendo destacar aquellos colaboradores que cumplen a cabalidad con las funciones establecidas, ofreciendo un clima laboral adecuado y propiciando el desarrollo y satisfacción del trabajador y de la empresa.

Por su parte Chiavenato (2004), destaca que son tres los aspectos que fundamentan la Gestión de los Recursos Humanos en las organizaciones (citado en Cejas & Camejo, 2009, p. 8):

Los seres humanos, están dotados de personalidad propia profundamente diferentes entre sí, tienen historias distintas y poseen conocimientos, habilidades, destrezas y capacidades indispensables para la gestión adecuada de los recursos organizacionales.

Son activadores inteligentes de los recursos organizacionales: Son elementos impulsores de la organización, capaces de dotarla de inteligencia, talento y aprendizajes indispensables en su constante renovación y competitividad en un mundo de cambios y desafíos.

Son socios de la organización: Capaces de conducirla a la excelencia y al éxito y finalmente la psicología organizacional ha sido de gran fortalecimiento en el campo investigativo, ya que ha brindado estrategias empresariales que permiten dirigir el comportamiento y producción de la empresa, adicional a ello se ha encontrado el aumento en investigación académica desde diversas ópticas disciplinares y áreas del conocimiento que está asociado al tema de la Gestión Humana.

Para iniciar con la historia y evolución de la Gestión Humana es necesario resaltar el valor agregado que ha obtenido el ser humano en las empresas con el pasar del tiempo, toda vez que las organizaciones necesitaban hacer un cambio de los métodos utilizados para el incremento de la productividad empresarial, por lo tanto se ha visto que las empresas acogen al ser humano como factor principal en donde lo benefician a nivel físico y psicológico para mejorar la producción, con el fin de lograr una mayor motivación y comunicación interna. A continuación se mencionará el tema de la gestión humana basada en los estudios de Chiavenato.

Así como lo plantea Chiavenato (2000) para entender el origen de la Gestión Humana en las organizaciones, es necesario devolver el tiempo y situar al ser humano en el contexto de la revolución industrial, toda vez que en esa época se dieron los inicios de la administración del personal en los cuales se veía involucrada la revolución de la época:

El nacimiento de la gestión de recursos humanos dio los primeros pasos a partir de los problemas que empezaron a presentarse en las organizaciones, debido al crecimiento y complejidad de las tareas organizacionales, las cuales ocasionaban una barrera de comunicación entre organización y empleado (Xavier, 2014, p. 26).

El nacimiento de la administración de recursos humanos aparece a principios del siglo XX bajo el nombre de Relaciones Industriales. Esta área de las empresas tenía que cumplir el papel de mediador entre la organización y los colaboradores con el fin de disminuir ó eliminar el conflicto que se estaba creando entre los objetivos organizacionales e individuales de los mismos empleados; en donde toda esa problemática inició principalmente en la industrialización clásica,

la cual estaba comprendida desde el año 1900-1950. Cabe resaltar que junto a ello, estaba asociado el paradigma de producción en línea, el cual fue propuesto por Henry Ford.

En esa época, la distribución de las empresas era funcional, burocrática, centralizada, piramidal e inflexible y la cultura organizacional se encontraba orientada hacia el pasado, haciendo énfasis en la conservación de tradiciones y valores, tornándose un clima cada vez más estático, previsible, con pocos cambios y ayuda para el ser humano el cual debía verse inmerso en el mundo laboral que ayudaba a la empresa, siendo considerado como un complemento de la maquina (Anónimo, s.f, p.1)

La formación de las empresas empezó a sufrir ciertos cambios ya que el sistema de estructura funcional se convirtió en un elemento viejo, lento e inflexible, debido a ello se instauraron nuevos modelos de estructuras que ayudaran a innovar y adaptarse a las nuevas condiciones, siendo este hecho el que origina las estructuras matriciales, las cuales hacían énfasis en la departamentalización por productos, servicios ó unidades estratégicas, esto quiere decir, “la división y el agrupamiento de las funciones y actividades en unidades específicas por área con base en la similitud” (Nogales, 2013, prr.1).

Cabe resaltar que dicha departamentalización hizo que las grandes organizaciones se dividieran en unidades estratégicas en negocios de fácil y rápida administración, de igual modo, la cultura organizacional se vio modificada, dando un manejo interno basado en conocimientos, empezó a preocuparse por el presente y no por lo que había sucedido en el pasado, teniendo en cuenta que la parte tecnológica tomó fuerza dentro de las organizaciones.

Además de haber afectado ciertos aspectos en la empresa se vieron inmersos por un cambio más flexible, de igual forma, las palabras *relaciones industriales* sufrieron modificaciones, siendo sustituidas por *administración del personal*, en donde las organizaciones adquirieron más responsabilidades, a pesar de desempeñarse como mediadora entre la empresa y los empleados, ahora tenía la función principal de administrar a las personas de acuerdo a la legislación laboral vigente con la que eran regidos en esa época y solucionar de la manera más adecuada los conflictos internos que se llegasen a presentar (Anónimo, s.f, p.2).

A partir del periodo de 1960, la administración del personal empezó a tener cambios debido a los aspectos arcaicos de la legislación laboral, fue provocando el aumento de desafíos organizacionales; en torno a esa situación, las empresas dieron inicio al control de las personas, quienes eran consideradas como un utensilio productivo para alcanzar el éxito a nivel organizacional, de cierto modo, esas personas eran los únicos con los que contaba la organización para enfrentar los desafíos o situaciones que allí se originaran; es de ahí que surge la Administración de recursos Humanos.

Para concluir la historia de la Gestión Humana en Colombia es preciso anotar que durante esta época, la Administración de Recursos Humanos, en adelante ARH, aún tenía la dificultad de concebir el ser humano como un simple recurso productivo, en donde la ARH se veía obligada a administrar, coordinar, planear e intervenir en las actividades a desarrollar en base a las exigencias que presentaba en ese entonces la organización.

Con todo y lo anterior, es necesario explorar la evolución a lo largo del tiempo que ha tenido la Gestión humana en los procesos organizacionales y misionales del sector empresarial y

académico, siendo así que a partir de 1990 hasta la fecha, a nivel mundial, las organizaciones entraron en la era de la información y el conocimiento, el cual es considerado como la principal característica del tiempo actual.

El progreso de la tecnología ha pasado los impedimentos que se tenían años atrás en cuanto a distancia y tiempo, de tal forma que hoy en día es posible enviar información a diversos lugares de forma rápida y sencilla. Con ello, la estructura matricial (agrupa a las personas simultáneamente por funciones y divisiones) que se habían instaurado en las organizaciones no pudo conservar la agilidad, movilidad, capacidad de innovación y cambio y es por tanto que la estructura tuvo que ser modificada en las organizaciones por una más fluida, descentralizada y flexible.

Siendo esta la razón por la cual la administración de recursos humanos (ARH) adquirió el enfoque de administración del personal o gestión del conocimiento, con ello, las personas que integraban la empresa pasaron de ser recursos humanos a ser entes otorgados con diferentes habilidades y capacidades intelectuales, ya que no solo era la máquina encargada de producir sino que el conocimiento fue transferido a cada trabajador para hacer de la empresa algo mucho más constituido y direccionado hacia el éxito. Siendo esta razón por la se escucha decir: “las personas no son recursos que la organización consume y utiliza, sino que constituyen un factor de competitividad de igual manera que el mercado y la tecnología” (en Martí y Hernández, 2006, párr.5).

Como quiera que sea, los colaboradores de la empresa son parte fundamental de ella, por lo tanto se debe aprovechar de ellos, sus conocimientos, aportes, habilidades y destrezas que permiten el logro y éxito empresarial frente a la competitividad global de las organizaciones.

Para dar continuación con este apartado, se expondrán los avances que ha tenido la Gestión humana en los últimos años y cómo ésta ha implementado estrategias para su mejoramiento interno.

Según Cejas (2005), la Gestión del talento humano debe enfocar los esfuerzos para alcanzar y mantener organizaciones competitivas, en donde para el autor es necesario que la organización centre la labor con base a fomentar y fortalecer la gama de valor de la organización, desarrollando con ello, una acción estratégica diferenciada, en donde no solo se ven involucrados los propietarios, sino también los clientes, los colaboradores y los proveedores de forma permanente con los objetivos estratégicos de la empresa (citado en Pardo & Porras, 2011, p. 7).

Entre tanto, el aporte realizado por Cerna (2006), el cual describió tres instantes y perspectivas significativas para el desarrollo de la gestión humana hasta la actualidad (citado en Pardo & Porras, 2011, pp. 6-7):

Enfoque del talento humano: Los hombres y las mujeres constituyen el elemento básico para que la organización pueda lograr sus objetivos, la eminente dignidad de las personas nunca debe perderse en el proceso de alcanzar las metas de una organización, dado que solo mediante una cuidadosa atención a las necesidades humanas puede crecer y prosperar cualquier organización; la relación persona-organización se constituye en un factor fundamental. Como lo

explican Calderón, Naranjo y Álvarez (2010), la empresa es el escenario en donde la persona encuentra la posibilidad de realizar una de las actividades trascendentes del ser humano: el trabajo.

Enfoque administrativo: La administración adecuada del talento humano es la responsabilidad de todo gerente. El departamento de talento humano existe para apoyar y asesorar a la gerencia mediante sus recursos y conocimientos especializados. En último término, el desempeño y el bienestar de cada trabajador son responsabilidad tanto de un supervisor inmediato como del departamento de talento humano.

Enfoque proactivo: A partir de la anticipación adecuada de los desafíos que enfrentará la organización, la administración del talento humano puede fomentar en los empleados y los gerentes estrategias que les permitan estar a la vanguardia de las dificultades a cualquier nivel.

Sumado a ello, es importante mencionar que el éxito de la Gestión Humana en las empresas parte del alineamiento que se debe tener con la pericia de las personas, es decir, las empresas para poder adquirir el éxito y un total uso y manejo de sus aplicaciones tendrá que contar con las habilidades que tengan el personal, en cuanto a la coherencia y concordancia entre los planes estratégicos de la empresa y el plan estratégico del talento humano; ya que el último es quien proyecta, desarrolla e implementa todos los procesos organizacionales, teniendo en cuenta el debido direccionamiento, el ambiente interno de la organización, sin dejar de lado las condiciones del entorno las cuales garantizarán la sostenibilidad de la empresa en el momento de desarrollo en que se encuentre (citado en Pardo & Porras, 2011, p. 7).

En Colombia, Calderón, Álvarez y Naranjo (2006), realizan un aporte sobre las tendencias y perspectivas de los estudios de la gestión humana, las cuales tienen siete factores que ellos consideran que hacen parte dentro de las organizaciones, además cumplen un papel importante en las prácticas y resultados en las empresas (citado en Saldarriaga, 2008, p.8).

Rescata la necesidad de realizar una gestión humana y administrativa conducente a atenuar la naturaleza instrumental que, a lo largo de los años, ha acompañado a la Administración y que comprenda al hombre desde una visión multiforme y compleja, donde se reconozca al sujeto humano dentro de la organización, y la gestión humana no sea la aplicación de contenidos vacíos de sentido y significado, sino una real comprensión del papel del ser humano en la organización (Saldarriaga, 2008, párr. 21).

La teoría anterior dice que las organizaciones deben tener en cuenta que los factores que inciden en la Gestión Humana al interior de ellas, toda vez que esta área cumple un papel importante en las áreas administrativas y operativas; así mismo las altas gerencias y direcciones deben adoptar al ser humano como sujeto de conocimiento y de habilidades más no como un factor de producción económico.

Autores como Calderón, Álvarez y Naranjo en el 2007, mencionan tres perspectivas: la sociológica, la humanística y la estratégica, las cuales son adoptadas como fuente directa hacia la Gestión Humana, siendo éstas las prácticas de resultados, de objetivos previos y metas las cuales son punto clave en las organizaciones, ya que éstos elementos conforman una ventaja competitiva y sostenible (citado en Saldarriaga, 2008, prr. 20).



Cabe señalar que las pocas investigaciones sobre las prácticas de gestión humana en el territorio colombiano se evidencian a través de una unificación de las prácticas de recursos humanos y la estrategia empresarial al interior de las empresas. Además es considerada como un modelo de responsabilidad social hacia el interior y exterior y no sólo es vista como base de economía o reconocimientos social si no como la manera idónea de dirigir y/o tratar el personal que son la fuente principal de las empresas.

Actualidad de la Gestión Humana en Colombia. A partir del desarrollo histórico y la base teórica de la psicología organizacional, se puede mencionar que la Gestión Humana en Colombia ha sido el enfoque mediante el cual las organizaciones han tenido la oportunidad de establecer sus funciones de acuerdo al conocimiento que cada persona puede aportar para un crecimiento exitoso; de igual forma, en el estado actual y de acuerdo con investigaciones que han hecho los diferentes empresarios a nivel interno, se podrá decir que el conocimiento ha sido compartido con los miembros de la empresa, ya que no es solo la instrumentaria la que compone el conocimiento y las habilidades sino el capital humano con el que se cuenta dentro de la organización.

Antes de entrar a analizar la evolución de la Gestión Humana en Colombia, fue indispensable examinar las condiciones de la Gestión Humana, siendo pertinente considerar algunos factores empresariales que han sucedido en las últimas décadas y que afectan directamente el de las áreas de gestión humana en las organizaciones; uno de estos factores es la denominada modernización empresarial que va mas allá de introducir nuevas tecnologías y reorganizar los procesos de trabajo.

Para Dombois (1994), la gestión humana “Es un proceso social delicado y complicado de adaptación al orden social de las empresas, con relaciones obrero patronales que tienen sus propias tradiciones y costumbres reglamentadas “(citado en Calderón, et al, 2007, párr.5).

El autor lo que pretende mencionar es que la Gestión Humana es importante para las organizaciones, ya que se evidencian las falencias que se presenten dentro de esta, siendo razón por la cual se deben incorporar nuestras estrategias para el mejoramiento continuo del sector organizacional.

Según Cárdenas (1999), la apertura económica obligó a las empresas a desarrollar estrategias de modernización centradas en tres frentes: gestión de la producción, organización de las empresas, producción y gestión de recursos humanos. En la tabla Nro. 2 se muestran los aspectos mejorados y los aspectos descuidados en estos frentes (citado en Calderón, et al, 2007, párr.5).

Tabla 2. Efectos de los procesos de modernización en empresas Colombianas

<b>Estrategia de modernización</b>	<b>Aspectos mejorados</b>	<b>Aspectos descuidados</b>
Gestión de la Producción	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Integración departamental</li> <li>-Ordenamiento espacial de equipos</li> <li>-Mayores vínculos empresa-cliente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Células de trabajo</li> <li>-Control de calidad justo a tiempo</li> <li>-Control estadístico de procesos</li> <li>-Asistencia a proveedores</li> </ul>
Organización de la	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Simplificación de tareas</li> <li>-Rotación de puestos</li> <li>-Actualización en normas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Desarrollo de equipos de trabajo</li> <li>-Reducción de jerarquías-</li> <li>Control estadístico y</li> </ul>

producción	de tiempo y rutinas -Inspección de calidad por parte de operarios	manejo de inventarios por los operarios
Gestión de recursos humanos	-Capacitación de operarios -Capacitación de mandos medios y gerentes -Seguridad Industrial	-Participación de trabajadores -Sistemas de remuneración -Intercambio de información -Efectos de la tecnología sobre las condiciones de trabajo

Fuentes: elaborado con base en Cárdenas (1.999)

A través de la tabla Nro.2, se evidenció que el proceso de la globalización ha sido en parte de gran ayuda para las empresas colombianas, ya que resalta los aspectos de mejora en cuanto a la capacitación de operarios cuando éstos inician su trabajo, de igual modo se nota que la rotación de éstos ha sido implementada con el pasar de los años; de otro lado en la gestión de producción hubo más aspectos descuidados; y en cuanto a la organización de la producción se encontraron mejoras en la actualización de normas de tiempo y rutinas; por último se encontró la gestión de recursos humanos donde se percibió que eran aspectos desmejorados que implementados, tomando como ejemplo los sistemas de remuneración y el intercambio de la información.

Han sido varios los autores que ha planteado diferentes estudios con el fin de investigar y brindar aproximaciones en cuanto la evolución de la gestión humana, la cual es tomada por Beer (1997), como

Uno de los campos empresariales que durante los últimos años han tenido los mayores cambios: de ser una oficina de trámites para cumplir las prácticas de administración de personal, pasó a convertirse en un área fundamental a fin de lograr los objetivos organizacionales y la construcción de ventaja competitiva sostenida (Beer, 1997, p. 3).

El texto anterior indica que la Gestión Humana es el área mediante la cual las organizaciones tienen bases sólidas para su mejoramiento interno, en donde se analiza, describe y aplican los conocimientos de la psicología, teniendo en cuenta el comportamiento del ser humano dentro de ésta.

Es importante resaltar que el estudio reciente de Aon Consulting (2002), indicaron un avance en la toma de conciencia por parte de la dirección de recursos sobre la necesidad de contribuir a la efectividad organizacional, no sin señalar que las actividades del área seguían más orientadas a lo operativo que a lo estratégico (citado en Martínez, Mena & Menco, 2013, p.24). Por su parte, la Price Waterhouse (2002) encontró efectos positivos de la inversión en recursos humanos sobre los resultados.

De acuerdo a investigación realizada por Aon Consulting, se puede aclarar que actualmente las empresas están implementando el área de Gestión Humana como base en la que se toma al ser humano como parte fundamental que tiene conocimientos intelectuales con los gestiona, analiza, fomenta el buen clima organizacional y seguidamente ayuda a la productividad de la empresa.

Es por ésta razón que el objetivo que han tenido las diferentes investigaciones consultadas se enfocan directamente en la Gestión humana, donde se ha evaluado las tendencias, las prácticas

y la estructura organizacional, ya que desde un primer momento se concibió la Gestión Humana como área estratégica para estudiar los campos que se aplican dentro de ésta, con el fin de tener un óptimo direccionamiento en las organizaciones (citado en Martínez, et al, 2013, pp. 23- 24).

Es pertinente destacar el estudio realizado por Calderón (2008), donde fue estructurado en una muestra de empresas colombianas de diferentes sectores y tamaños, a través de este estudio, el autor pudo concluir que las áreas de Gestión Humana que poseen las empresas sí generan un valor muy importante, el cual está fragmentado en cinco extensiones, a saber: a) la de proyección organizacional; es decir, la orientación estratégica; b) la gestión del cambio, c) la infraestructura organizacional (eficiencia y eficacia); d) liderazgo de las personas y e) responsabilidad social (en Calderón, Naranjo & Álvarez, 2010, párr.8)

Se concluyó entonces este apartado, en manifestar que la Gestión Humana debe estar basada desde la orientación estratégica, con el fin de aportar ideas para el mejoramiento continuo de las organizaciones y se hace interesante hablar de esta área y de la forma como contribuye al manejo interno de la misma.

## **Marco metodológico**

### **Tipo de Investigación Cuantitativa**

El desarrollo de la presente investigación, se orientó en el estudio bibliométrico; donde inicialmente pretende identificar los hechos que establecen el problema de investigación, a fin que permita disponer de información de manera cuantitativa de acuerdo a criterios como: la

producción científica a través de revistas indexadas provenientes de bases de datos de, Redalyc, Dialnet, Redib; las cuales tienen información sobre la Gestión Humana en Colombia, particularmente la que se ha logrado desde el enfoque de la psicología organizacional, basada en los últimos 10 años (2004-2015).

El alcance para esta investigación es de tipo descriptivo, ya que como se menciona en el libro de metodología de la investigación de Hernández y colaboradores (2014):

Los estudios descriptivos buscan describir las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre las variables a las que se refieren. Esto es, su objetivo no es como se relacionan éstas (Anónimo, 2011, párr.4).

A partir de la recopilación de la información y análisis de datos, lo que se quiso lograr fue el resultado de un estudio descriptivo, y desarrollar un conocimiento, que de tal manera todo lo que se describa tenga como finalidad diseñar los temas específicos del estudio bibliométrico de la Gestión Humana en Colombia.

Por otra parte el corte de este análisis bibliométrico fue transversal, ya que se tomó cierto lapso de tiempo en la historia, el cual fue del 2004-2015, siendo entendido por Sampieri como: “la recolección de datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (Hernández, et al, 2014, p.151)

## **Método de investigación**

Como se sabe, el método de investigación del presente estudio bibliométrico es no experimental de corte transversal, toda vez que la investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables, la cual se caracteriza por observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. Seguidamente se abordó el tema de la Gestión Humana en Colombia, contenido de gran importancia para el desarrollo de estrategias y el logro de las metas de toda organización.

Como señala Kerlinger (1979) “La investigación no experimental o *expost-facto* es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones” (Kerlinger, 1979, p. 116). De hecho, no hay condiciones o estímulos a los cuales se expongan los sujetos del estudio. Los sujetos son observados en su ambiente natural, en su realidad. Con este diseño de investigación transeccional o transversal se recolectan datos procedentes de las revistas indexadas entre los años 2004-2015 sobre la Gestión Humana en Colombia, en un solo momento, un tiempo único, el cual tiene como propósito describir las variables, analizar y explorar su incidencia e interrelación en un momento dado.

Es importante señalar la definición de lo que se entiende por Bibliometría, siendo esta definida como:

La técnica de la investigación bibliológica que tiene como fin, de un lado, analizar el tamaño, crecimiento y distribución de la bibliografía en un campo determinado, y, por otro, estudiar la estructura social de los grupos que la producen y la utilizan” (Castillo, 2001, p.1).

Estas características específicas permitieron direccionar el abordaje del estudio de la psicología organizacional dentro del campo de la Gestión Humana en Colombia.

De esta manera es pertinente resaltar la importancia de la bibliometría, toda vez que es una herramienta que permite la evaluación de la literatura científica, fundamentada según Dávila, Guzmán y Macareno, et al. (2009) en las siguientes razones:

- 1) revisa los métodos y las ediciones positivas y negativas de las revistas,
- 2) revisa el valor de las publicaciones en las décadas pasadas en una revista en particular,
- 3) es una herramienta que estimula la creación y promoción de decisiones literarias

Con la realización del estudio bibliométrico, se deben tener en cuenta una serie de indicadores que aplicados al tipo de información procedente de los artículos publicados en revistas indexadas sobre la Gestión Humana en Colombia, se constituyen en una herramienta fundamental en la evaluación científica, especialmente cuando se trata de conocer los aspectos cuantitativos de la investigación.

Estos indicadores son utilizados para calcular las divulgaciones científicas, como por ejemplo, miden la productividad, o el impacto de los trabajos, el número de citas y los análisis de tendencias (en Dávila, Guzmán, Macareno, Piñeres, De la rosa & Caballero, 2009, p.4). Así como lo plantea Isabel Gómez & María Bordons (1996): “Son datos estadísticos deducidos de las publicaciones científicas. Su uso se apoya en el importante papel que desempeñan las publicaciones en la difusión de los nuevos conocimientos, papel asumido a todos los niveles del proceso científico” (en Velasco, Euros Bouza, Pinilla & San Román, p.2).



Es posible obtener a través de estos indicadores una producción científica a partir del empleo de métodos directos e indirectos de evaluación. Esta doble faceta de los indicadores, tanto desde el punto de vista de la producción como del consumo de información científica, es la apuntada por Sanz y Moreno (1997) que los definen como "Los datos numéricos extraídos de los documentos que publican los científicos o que utilizan los usuarios, y que permiten el análisis de las diferentes características de su actividad científica, vinculadas, tanto a su producción como a su consumo de información" (citado en Lascurain, 2006, p.4).

De acuerdo con ello los indicadores se pueden clasificar en dos grandes grupos:

a) Los indicadores cuantitativos de la actividad científica, donde incluye la cantidad de publicaciones y permite visualizar el estado real de la ciencia, y b) los indicadores de impacto que se basan en la cantidad de citas que se obtienen de las revistas indexadas, y caracterizan la importancia del documento de acuerdo al reconocimiento otorgado por otros investigadores; es decir estos indicadores valoran el impacto de autores, revistas y/o trabajos; sin embargo, se pueden clasificar en cinco grupos: a) Indicadores Personales, b) Indicadores de Productividad, c) indicadores de contenido, d) indicadores de metodología y e) Indicadores de citación.

A continuación a través de la tabla 1, se presenta la clasificación de los indicadores bibliométricos.

Tabla 1 Clasificación de los indicadores bibliométricos

Indicadores	Características
Indicadores Personales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Edad de los investigadores</li> <li>- Sexo de los investigadores</li> <li>- Antecedentes Personales</li> </ul>

Indicadores de Productividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Índice de productividad personal</li> <li>- Índice de colaboración</li> <li>- Índice de Multiautoría</li> <li>- Índice institucionalidad</li> <li>- Índice de transitoriedad</li> </ul>
Indicadores de Citación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Índice de antigüedad/obsolescencia</li> <li>- Factor de impacto de las revistas</li> <li>- Índice de inmediatez</li> <li>- Índice de actualidad temática</li> <li>- Índice de aislamiento</li> <li>- Índice de autocitación</li> <li>- Coeficiente general de citación</li> </ul>
Indicadores de Contenido	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Temáticos o textuales</li> <li>- Descriptores</li> </ul>
Indicadores Metodológicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Paradigma adoptado</li> <li>- Teoría desde o para la que se trabaja</li> <li>- Diseños específicos utilizados</li> <li>- Riesgos muestrales</li> <li>- Técnicas de análisis</li> </ul>

Fuente: (en Escorcía, 2008)

La tabla anterior, mostró la clasificación de los indicadores con los cuales trabaja la bibliometría y cada uno de los índices que se utilizan para el análisis de la información proveniente de revistas indexadas en las bases de datos.

**Indicadores personales:**

Según Vallejo (2005), estos indicadores: Hacen alusión a indicadores relacionados con el género del investigador, variable que pasa a ser uno de los indicadores más estudiados dentro de la comunidad científica como edad, sexo, antecedentes personales, entre otros. Estos indicadores pueden parecer relevantes, pero facilitan la información detallada sobre las características del grupo científico de un área determinada (en Escorcía, 2008, p. 21).

**Indicadores de productividad:**

Según Price, Vallejo, Arenas, Romero, López, y Terrada, éstos indicadores “son de carácter cuantitativo, ya que proporciona información de trabajos realizados” (en Escorcía, 2008, p. 22), se aplica como instrumento para la descripción de las áreas temáticas y es definido como el logaritmo decimal del número de artículos realizados.

**Indicadores de contenidos:**

Los Indicadores de forma y contenido son concebidos por Ardanuy (2012) como: El medio por el que la producción científica puede realizarse mediante canales diferentes, se suele considerar el porcentaje de documentos de cada tipología documental: libros y capítulos; comunicaciones de congresos, tesis doctorales y especialmente los artículos de revista –que a su vez también presentan variantes tales como artículos de investigación, reseñas, editoriales, notas y comunicados (...). Otro aspecto a considerar fue el soporte documental, centrado tradicionalmente en detectar la importancia del uso de soportes diferentes al papel (Ardanuy, 2012, p. 23)

Existen distintos sistemas para analizar los contenidos temáticos o materias:

1. A través de palabras significativas en los títulos o texto
2. A partir de descriptores
3. A partir de clasificaciones ya establecidas o estandarizadas e insertas en Tesauros

**Indicadores metodológicos:**

Para Campos (2008); Bordonsm, Fernández y Gómez (2002), los metodológicos hacen referencia:

Al aporte de los cambios que se han producido en la forma de realizar (modus operandi) de la propia investigación (el método, las técnicas y los procedimientos). Cuando se habla de indicadores metodológicos se hace referencia a: el paradigma adoptado, la teoría desde para la que se trabaja, los diseños generales y específicos utilizados, las técnicas de análisis, entre otros (citado en Escorcía, 2008. p. 31).

De acuerdo a los indicadores anteriormente expuestos, es importante aclarar que los aplicables al estudio bibliométrico son los de: Productividad, de citación, de contenido, metodológicos y los personales, toda vez que se tienen las características de la producción científica relacionada con la Gestión Humana en Colombia. De acuerdo a ello, es importante mencionar que los índices que se utilizaran junto a cada indicador son:

- a. indicadores personales: Edad de los investigadores, Sexo de los investigadores, Antecedentes Personales.
- b. Indicadores de productividad: Índice de productividad personal, Índice de colaboración, Índice de Multiautoría, Índice de transitoriedad.

- c. Indicadores de citación: Índice de antigüedad/obsolescencia, Índice de inmediatez, Índice de actualidad temática, Índice de auto-citación.
- d. Indicadores de Contenido: Temáticos o textuales, descriptores.

Indicadores Metodológicos: Paradigma adoptado, teoría desde o para la que se trabaja, diseños específicos utilizados, riesgos muestrales y técnicas de análisis

### **Procedimiento.**

La realización de este estudio bibliométrico se desarrolló de la siguiente forma:

1. Búsqueda en las mencionadas bases de datos de la producción existente en Colombia sobre la Gestión Humana durante los años 2004-2015.
2. Se diseñó la Matriz para filtrar la información recabada a partir de las bases de datos que fueron analizadas y aprobadas para ser insertadas en dicho sistema.
3. Sistematización de la información encontrada respecto a cada campo determinado, de acuerdo al año de producción de la información.
4. La información recopilada sirvió para el análisis cuantitativo de cada indicador relacionado con el estudio bibliométrico. Así mismo reposan como antecedentes de la investigación.

## Resultados

Para dar inicio a este apartado, es necesario mencionar que a partir de la búsqueda realizada en las bases de datos (Redalyc, Dialnet y Redib) se obtuvo un total de 180 artículos sobre la Gestión Humana, los cuales estaban indexados en las revistas: Universidad y empresa, Acta Colombiana de Psicología, INNOVAR: revista de ciencias administrativas y sociales, Pensamiento y gestión: revista de la división de ciencias administrativas y Cuadernos de administración.

A continuación, se presentan los resultados del análisis bibliométrico con cada una de las tablas:

**Tabla 1**

*Total de artículos por año de cada revista*

	Universidad y Empresa	Acta Colombiana de Psicología	INNOVAR: Revista de Ciencias Administrativas y Sociales	Pensamiento y Gestión: Revista de la División de Ciencias Administrativas	Cuadernos de Administración	Total de artículos escritos por año de cada revista
<b>Año</b>	<b>#Artículos</b>	<b>#Artículos</b>	<b>#Artículos</b>	<b>#Artículos</b>	<b>#Artículos</b>	
<b>2004</b>	5	6	10	4	1	26
<b>2005</b>	2	0	2	4	0	8
<b>2006</b>	3	2	5	2	4	16
<b>2007</b>	3	1	5	4	4	17
<b>2008</b>	5	1	1	6	5	18
<b>2009</b>	1	0	1	5	5	12

<b>2010</b>	1	0	4	3	4	12
<b>2011</b>	2	0	1	3	5	11
<b>2012</b>	2	0	4	6	4	16
<b>2013</b>	4	0	8	4	7	23
<b>2014</b>	5	0	2	4	3	14
<b>2015</b>	6	0	0	0	1	7
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>10</b>	<b>43</b>	<b>45</b>	<b>43</b>	<b>180</b>

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 1, se evidenció el total de artículos en Gestión Humana publicados por año de cada revista, en donde la mayor productividad fue en el año 2004 con un total de 26 artículos. De igual forma, se encontró que la revista con más artículos publicados en la temática abordada en los últimos once años fue Pensamiento y Gestión: Revista de la División de Ciencias Administrativas con un total de 45 artículos, por el contrario, se identificó que en estos últimos once años la revista Acta Colombiana de Psicología fue la que menos publicaciones realizó sobre Gestión Humana.

**Tabla 2***Base de datos*

Base de datos	Frecuencia	Porcentaje (%)
Redalyc	153	85
Dialnet	11	6,1
Redib	16	8,8
Total	180	100

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 2, se observó que la base de datos con mayor número de artículos publicados fue Redalyc con un total de 153 artículos, mientras que la base de datos con menor número de publicaciones fue Dialnet con 11 publicaciones.



**Tabla 3***Artículos publicados por ciudad*

Ciudad	Frecuencia	Porcentaje (%)
Barranquilla	42	23,3
Bogotá	82	45,5
Bucaramanga	1	0,5
Cali	37	20,5
Cartagena	1	0,5
Huila*	1	0,5
Ibagué	1	0,5
Manizales	8	4,4
Medellín	5	2,7
Santa Marta	2	1,1
Total	180	100

Fuente: elaboración propia

\* Teniendo en cuenta que la clasificación se realizó por ciudad, se evidenció que un artículo pertenece al departamento del Huila, dejándose de forma original por respeto al autor.

En la tabla 3, se encontró que la ciudad con mayor producción de artículos publicados fue Bogotá con 82; y las ciudades con menos productividad fueron Bucaramanga, Cartagena, Neiva e Ibagué con 1 artículo respectivamente.

**Tabla 4***Tipo de artículo*

Tipo de articulo	Frecuencia	Porcentaje (%)
Análisis Bibliográfico	52	28,8
Análisis Bibliométrico	3	1,6
Análisis Comparativo	2	1,1
Análisis Exploratorio	61	33,8
Análisis Reflexivo	3	1,6
Revisión Bibliográfica	59	32,7
Total	180	100

Fuente: elaboración propia

En la tabla 4, se halló que 61 artículos hicieron uso del análisis exploratorio; contrario a ello, 2 artículos hicieron uso del análisis comparativo.

**Tabla 5***Número de autores*

Numero de autores	Frecuencia	Porcentaje (%)
1 autor	94	52,2
2 autores	48	26,6
3 autores	33	18,3
4 autores	3	1,6
5 autores	2	1,1
Total	180	100

Fuente: elaboración propia

En la tabla 5, se describió el número de autor (es) por artículos publicados, donde se mostró que el mayor número de publicaciones es de 1 autor con un total de 94, y el de menor número de artículos es de 5 autores, con un total de 2 artículos.

**Tabla 6**

*Género de los autores*

Género de los autores	Frecuencia	Porcentaje (%)
F	20	11,1
F - F	4	2,2
F - F - F	1	0,5
F - M - M	9	5
F - M - M - M - M	1	0,5
M	76	42,2
M - F	18	10
M - F - F	12	6,6
M - F - M - F	1	0,5
M - M	24	13,3
M - M - F - M	1	0,5
M - M - F - M - F	2	1,1
M - M - M	11	6,1
Total	180	100

Fuente: elaboración propia

En la tabla 6, se encontró que el género que más publicó fue el masculino, evidenciándose con un total de 76 publicaciones, por otro lado el género femenino tuvo un total de 20 publicaciones.

**Tabla 7***Tipo de estudio de cada artículo*

Tipo de estudio de cada artículo	Frecuencia	Porcentaje (%)
Cualitativo	36	20
Cuantitativo	31	17,2
Mixto	18	10
Teórico	94	52,7
Total	180	100

Fuente: elaboración propia

En la tabla 7, se encontró que de los 180 artículos identificados, 94 son estudios teóricos, en cambio 18 de ellos pertenecen a estudios mixtos.

**Tabla 8***Alcance de los artículos*

Alcance de los artículos	Frecuencia	Porcentaje (%)
Correlacional	13	7,22
Descriptivo	117	65
Exploratorio	11	6,116
Total	141	

Fuente: elaboración propia

En la tabla 8, se pudo observar que los artículos con mayor alcance fueron de tipo descriptivos 117, y el menor alcance fue de tipo exploratorio con un total de 11 artículos.

**Tabla 9***Diseño, tipo o técnica de los artículos*

Diseño, tipo o técnica de los artículos		Frecuencia	Porcentaje (%)
Análisis de Contenido	(Cualitativo)	12	6,66
Análisis del Discurso	(Cualitativo)	1	0,55
Análisis Estructural	(Cualitativo)	2	1,11
Estudio de Caso	(Cualitativo)	20	11,11
Etnografía	(Cualitativo)	1	0,55
Fenomenológico	(Cualitativo)	1	0,55
Hermenéutico	(Cualitativo)	1	0,55
No Experimental	(Cuantitativo)	13	7,22
Experimental	(Cuantitativo)	35	19,44
Teórico		94	52,22
Total		180	100

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 9, los tipos de diseño que se hallaron en la investigación fueron cualitativo y cuantitativos, de los cuales se identificó que el diseño, tipo o técnica de los artículos con mayor índice fue la categoría “Teórico” con un total de 94; por otra parte, se encontró que 1 estudio pertenece a: Análisis del discurso, fenomenológico, etnográfico y hermenéutico respectivamente.

**Tabla 10***Frecuencia de las palabras clave.*

Palabra	Frecuencia	Porcentaje (%)
Aprendizaje organizacional	12	6,6
Competitividad	13	7,2
Cultura organizacional	15	8,3
Estrategia	13	7,2
Gestión del conocimiento	12	6,6
Gestión humana	13	7,2
Innovación	13	7,2
No Aplica	13	7,2
Responsabilidad social empresarial	11	6,1

Fuente: realización propia.

Como se evidenció en la tabla número 10, la palabra clave más utilizada en los artículos de Gestión Humana fue cultura organizacional, con un total de 15 repeticiones; y la palabra clave menos mencionada fue Responsabilidad social empresarial con una frecuencia de 11. A partir de la literatura encontrada, se puede evidenciar como este aspecto tan importante ha sido implementada en las organizaciones actuales, siendo la cultura un factor clave que da direccionamiento e identificación a los empleados.

Con base a la búsqueda se identificó que 13 artículos no poseen palabras claves, por lo tanto se especifica como No Aplica.

## Discusión

Para comenzar con este apartado, es importante mencionar que la investigación surgió por la necesidad de realizar un análisis bibliométrico en el área de psicología organizacional, en especial en el tema de la Gestión Humana, en un lapso de tiempo de 11 años. Por tanto, se tomaron como referentes los estudios realizados a partir de la bibliometría.

Con base al párrafo anterior, se dio inicio al proceso de discusión con referencia a los resultados obtenidos en esta investigación frente a los datos arrojados por los antecedentes.

En este sentido, Perdomo, Zambrano, Hernández, Pérez y López en el 2003, encontraron que los temas con mayor frecuencia de artículos publicados en los 20 años de la revista Acta Colombiana de Psicología fueron: clínica-adicciones, educativa, básica, psicometría, jurídica, organizacional; y en menor producción metodología, epistemología y psicología del consumidor.

Para el año 1997, los autores Aguilar y López, identificaron que la temática más utilizada en la revista Interamericana de Psicología Ocupacional fue: motivación para el trabajo con una frecuencia de 20 artículos y la temática con menos frecuencia fue publicidad con 1 artículo.

En contraste con los antecedentes, se encontró que en la actual investigación los resultados obtenidos con referencia a la palabra clave fueron: cultura organizacional, estrategia, competitividad e innovación, y en menor cantidad se encuentra la responsabilidad social empresarial, siendo este un tema poco investigado de acuerdo a lo encontrado en este estudio.

Por otro lado, Peñaranda, Quiñones y López, en el año 2005, hallaron que el año 2003 fue donde hubo mayor publicación de artículos, con un total de 27, y en el año 1988 no se desarrolló ninguna publicación.

De igual modo, Aguilar, López, Barreto, Bolena, Rodríguez y Vargas en el 2007, identificaron que en los años 1985 al 1990 con 27 tesis; evidenciándose un aumento significativo en los años 1991-1995.

Así mismo, Bolaños, Vidal-Infer, Navarro, Valderrama, González, Benavent en el 2009, los autores encontraron que en los años 2001 y 2005 fue donde más se halló producción científica.

De otro lado, se identifica que en la presente investigación, el año en que más se produjeron artículos científicos fue en el 2004, con un total de 26 artículos.

Por otra parte, Aguilar, López, Barreto, Bolena, Rodríguez y Vargas en el 2007, encontraron que los artículos con 1 y 4 colaboradores son los que más publican, contrario a ello, cabe aclarar que en el mismo artículo no se encuentra información acerca de los autores que tienen poca colaboración.

En el estudio realizado por Saíz y Saíz en 1994, identificaron que los artículos escritos por un autor son los que predominan, por el contrario, el de menor frecuencia fue el de 5 autores por artículo.

La investigación realizada por Montilla en el año 2012, encontró que los artículos escritos por 1 autor se presentan en un 68,38%; mientras que los artículos con 4 y 5 autores tienen una representación del 1,71%.



Cabe decir que en esta investigación, la mayoría de artículos son escritos por 1 autor de forma individual, resaltando que quien más publica es el género masculino.

De otra forma, Aguilar, López, Barreto, Bolena, Rodríguez y Vargas en el 2007, observaron que la metodología más relevante fue la empírica cualitativa con un 39,3%, dentro de los trabajos realizados, también hubo relevancia pero en un menor porcentaje siendo éste teórico con un 23,5%. Por otra parte, encontraron que el tipo de diseño de los trabajos de grado fue descriptivo con un 27,5%, y en nulo grado fue la investigación participativa con un (0,0%).

En la presente investigación el tipo de estudio más común es el teórico con un 52,7; el artículo más frecuente es el exploratorio con una participación de un 33,8 % y en menor cantidad el análisis comparativo con un 1.1%; en cuanto al diseño que predomina en la actual investigación es el teórico con un 52,2% y con un alcance descriptivo con un 65%.

Por otra parte, Bolaños, Vidal-Infer, Navarro, Valderrama, González, Benavent en el 2009 realizaron una investigación en donde utilizaron las siguientes bases de datos: CSIC, social Science Citation Index, Science, Citation index, Psycinfo, Medline e Inspec. En cuanto a estas bases de datos mencionadas anteriormente, se observa que son en el idioma inglés, por su parte, en la actual investigación, se emplearon bases de datos en español, como lo fueron Redalyc, Dialnet y Redib.

Bolaños, Vidal-Infer, Navarro, Valderrama, González, Benavent en el 2009; identificaron que las revistas con mayor número de trabajos publicados fue Lecture Notes In Computer Science con 398 artículos, y la de menos con Interacting With Computer con 107 artículos. Y en

la presente investigación se encontró que la revista con más publicaciones fue Pensamiento y gestión con un total de 45, y la de menor publicación fue Acta Colombiana de Psicología.

Para culminar con el apartado de la discusión, es necesario mencionar que a partir de los resultados obtenidos se evidenció que la producción literaria sobre el área de la Gestión Humana se ha venido modificando y presentando avances en la rama organizacional; de igual modo, se identificó que los estudios realizados en los últimos 11 años representan la importancia de llevar a cabo investigaciones relacionados con la temática de la Gestión Humana.

A partir de la producción científica encontrada en los últimos años (2004-2015), es importante decir que aunque el área de la Gestión Humana es relativamente nueva en las organizaciones, se encontró que en dichos años hubo un creciente interés por estudiar y comprender la exploración de la psicología organizacional, especialmente lo relacionado con diversos temas que giran en torno al clima organizacional, el talento humano, entre otras.

Cabe aclarar que la presente investigación se limitó a la búsqueda de información en cinco revistas, teniendo en cuenta que durante este proceso se hallaron 180 artículos referentes al presente tema, siendo estos de gran importancia para la futura exploración científica y crecimiento intelectual de estudiantes y profesores.

## Conclusiones

Dentro del presente estudio, se evidenció que la producción científica de la temática de Gestión Humana en Colombia es poca en relación con tópicos como lo son, clima organizacional, cultura organizacional y salud ocupacional. Con ello, es necesario aclarar que la investigación tuvo como resultado que en los últimos 11 años se generó una productividad en cuanto al tema de Gestión Humana, teniendo en cuenta que en los años 2004 y 2012 fueron donde hubo un incremento en producción literaria.

Con lo anterior cabe decir que de acuerdo con los objetivos planteados en ésta investigación, dichos propósitos fueron cumplidos a cabalidad, ya que se encontró que los temas con más frecuencia en artículos publicados en bases de datos son, cultura organizacional, Gestión Humana e innovación, siendo éstos los tópicos más importantes en el estudio actual de las revistas consultadas. A partir de allí, se concluye que en cuanto al índice de colaboración, los autores realizan mayor producción científica a nivel individual.

Cabe decir que, de acuerdo al indicador personal el género que más publicó fue el masculino con una frecuencia de 76 artículos y el femenino con una frecuencia de 20 artículos de forma individual. Así mismo, en relación al proceso de búsqueda realizado en la presente tesis, se puede concluir que, no hay suficientes artículos que tengan dentro de las palabras clave la palabra Gestión Humana. Así como lo menciona Malaver y Vargas (2000):

La investigación de la Gestión Humana en Colombia es en general incipiente y reducida, existiendo grandes vacíos tanto en las temáticas como en la conformación de comunidad

académica en respuesta a las necesidades del sector empresarial en las distintas regiones (p.58).

Sumado a ello, es necesario mencionar que de acuerdo a lo obtenido en los resultados de los artículos revisados, se encontró que el tema de la Gestión Humana no ha sido explorado a profundidad, es decir, no se encontraron suficientes estudios que soportara la temática abordada. Así mismo, se identificaron algunas limitaciones del estudio, en cuanto al abordaje de revistas y lapso de años. De tal forma, en el siguiente apartado se sugieren algunas recomendaciones para los futuros investigadores.

### **Recomendaciones**

Para dar inicio a este apartado, es necesario mencionar algunas recomendaciones que giran en torno a la futura producción científica en relación a:

- En este proceso académico, se recomienda a las instituciones educativas de pregrado fomentar en sus estudiantes una cultura investigativa desde los primeros semestres de la carrera, en pro de aumentar la productividad científica de estudios bibliométricos sobre la Gestión Humana.
- Con base a lo anterior, se recomienda extender dicha investigación a nivel micro y macro entre el profesorado y los estudiantes, con el fin de estructurar, estudiar y debatir las posibles líneas teórico-metodológicas que se podrán desplegar a partir de la presente tesis.

- Es relevante mencionar, que los investigadores que realicen todo tipo de artículos se motiven a ejecutar un proceso de indexación, con el fin de llevar a otro nivel la producción científica en Gestión Humana.
- Se recomienda a los futuros investigadores ampliar el proceso de búsqueda en cuanto a revistas, bases de datos y llevar a cabo estudios en un rango de tiempo más amplio. Así como también, se sugiere continuar con la temática abordada en el presente estudio, teniendo en cuenta la técnica de la bibliometría.

### **Referencias Bibliográficas**

- Aguilar., M, y López., W. (1997). *La psicología de las organizaciones en Colombia y América latina: una aproximación bibliométrica*. Recuperado de [https://www.academia.edu/316457/Una\\_aproximaci%C3%B3n\\_bibliometrica\\_a\\_las\\_psicolog%C3%ADa\\_de\\_las\\_organizaciones](https://www.academia.edu/316457/Una_aproximaci%C3%B3n_bibliometrica_a_las_psicolog%C3%ADa_de_las_organizaciones).
- Aguilar., M, López.; W, Barreto.; I, Bolena., Z y Vargas., E. (2007). *Análisis bibliométrico de los trabajos de grado del área organizacional de la Facultad de Psicología de la Universidad Santo Tomás*. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v3n2/v3n2a12.pdf>.
- Ardanuy., J. (2012). *Breve introducción a la bibliometría*. Recuperado de <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/30962/1/breve%20introduccion%20bibliometria.pdf>.

- Bolaños-Pizarro, M., Vidal-Infer, A., Navarro-Molina, C., Valderrama-Zurián, J., González-Alcaide, G., y Aleixandre-Benavent, R. (2009). *Análisis de la productividad científica y visibilidad de las publicaciones sobre usabilidad (1971-2005)*. *Revista española de Documentación Científica*, 32(1): 9-21. doi: 10.3989/redc.2009.1.660
- Calderón., G. (2004). *Lo estratégico y lo humano en la dirección de personas. Pensamiento y gestión*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64601608>
- Calderón., G, Naranjo., J, & Álvarez., C. (2007). *La gestión humana en Colombia: características y tendencias de la práctica y de la investigación*. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v23n103/v23n103a02.pdf>
- Calderón., G, Naranjo., J & Álvarez., C. (2007). *La gestión humana en Colombia: características y tendencias de la práctica y de la investigación*. Recuperado de [http://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios\\_gerenciales/article/view/223/html](http://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/223/html).
- Calderón., G, Naranjo., J & Álvarez., C. (2010). *La gestión humana en Colombia: características y tendencias de la práctica y de la investigación*. Recuperado de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-35922010000200002](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-35922010000200002).

- Camejo., A & Cejas., M. (2009). *Responsabilidad social: factor clave de la gestión de los recursos humanos en las organizaciones del siglo XXI*. Recuperado de [http://pendientedemigracion.ucm.es/info/nomadas/21/comejo\\_cejas.pdf](http://pendientedemigracion.ucm.es/info/nomadas/21/comejo_cejas.pdf).
- Castillo., L. (s.f). *Introducción a la información científica y técnica*. Recuperado de <http://www.uv.es/macass/11.pdf>.
- Chiavenato., I. (2012). *Gestión del talento humano*. Mc Graw Hill. México. Recuperado de <https://valerojulio.files.wordpress.com/2012/09/libro-gestion-del-talento-humano-chiavenato.pdf>
- Correa., E. (2013). *Psicología organizacional y del trabajo: aproximación histórica, conceptual y principales tendencias*. Recuperado de [http://bibliotecadigital.icesi.edu.co/biblioteca\\_digital/bitstream/10906/71574/1/psicologia\\_organizacional\\_trabajo.pdf](http://bibliotecadigital.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/71574/1/psicologia_organizacional_trabajo.pdf).
- Escorcia., T. (2008). *El análisis bibliométrico como herramienta para el seguimiento de publicaciones científicas, tesis y trabajos de grado*. Recuperado de <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/ciencias/tesis209.pdf>.
- García., M; y Duque., J. (2012). *Gestión humana y responsabilidad social empresarial: un enfoque estratégico para la vinculación de prácticas responsables a las organizaciones*. Recuperado de [file:///C:/Users/vaio/Downloads/Dialnet-GestionHumanaYResponsabilidadSocialEmpresarialUnEn-4236057%20\(8\).pdf](file:///C:/Users/vaio/Downloads/Dialnet-GestionHumanaYResponsabilidadSocialEmpresarialUnEn-4236057%20(8).pdf)

- Herrera., E, Núñez., A., Arias., D. Y Henao., D (2009). *Análisis bibliométrico de la depresión infantil*. Recuperado de file:///C:/Users/vaio/Downloads/105-313-1-PB%20(1).pdf.
- Hernández., R. (2010). *Metodología de la investigación*. Editorial Mc Graw Hill.  
Recuperado de <http://www.dgsc.go.cr/dgsc/documentos/cecaedes/metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Lascurain., M. (2006). *La evaluación de la actividad científica mediante indicadores bibliométricos*. Recuperado de [http://biblioteca.icap.ac.cr/blivi/coleccion\\_unpan/bol\\_septiembre\\_2012\\_54/una/bibliotecologia/2006/429-1418-1-sm.pdf](http://biblioteca.icap.ac.cr/blivi/coleccion_unpan/bol_septiembre_2012_54/una/bibliotecologia/2006/429-1418-1-sm.pdf).
- Marenco., A. (2013). *Redes de cooperación científica entre autores e indicadores bibliométricos de una revista de psicología en Colombia (Universitas Psychologica) durante el período 2009-2012*. Recuperado de file:///C:/Users/vaio/Downloads/5\_Revista%20Vol%201%20No%201\_articulo\_4.pdf
- Martí., Y & Hernández., F. (2006). *Conocimiento organizacional: la gestión de los recursos y el capital humano*. Recuperado de [http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol14\\_1\\_06/aci03106.htm](http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol14_1_06/aci03106.htm).
- Martínez., M, Mena., S, & Menco., V. (2013). *La Gestión del Cambio en los modelos de Gestión Humana*. Recuperado de



<http://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/5988/MartinezMario2013.pdf?sequence=5>.

Nogales (2013). *Departamentalización*. Recuperado el 25 de abril de 2015.

<http://bellynogales.blogspot.com/2013/07/departamentalizacion.html>

Pardo., C. & Porras., J. (2011). *La gestión del talento humano ante el desafío de organizaciones competitivas*. Recuperado de

<http://revistas.lasalle.edu.co/index.php/ga/article/viewFile/280/214>

Porras., N. (2013) *¿Qué es lo que hace exactamente un psicólogo organizacional? Una reflexión crítica desde las teorías del rol*. *Revista Electrónica de Psicología Social «Poiésis»* N°25 ISSN 1692-0945. Recuperado de

<http://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/poiesis/article/view/646/619>.

Prieto., R; Villasmil., M & Urdaneta., L. (2011). *Gestión humana en organizaciones postmodernas. Base fundamental hacia la excelencia organizacional*. Recuperado de <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/viewArticle/881/2823>.

Ríos., R, Mattar., S y González., M. (2011). *Análisis bibliométrico de las publicaciones sobre enfermedades infecciosas en Colombia, 2000-2009*. Recuperado de

<http://www.scielosp.org/pdf/rsap/v13n2/v13n2a11.pdf>.

Saíz., D, y Saíz., M (1994). *Análisis bibliométrico de la revista anuario de psicología. Una aproximación a un cuarto de siglo de psicología en la universidad de Barcelona*.

Recuperado de

[Bddoc.csic.es:8080/detalles.html?id=252550&bd=BIBYDOC&tabla=docu](http://Bddoc.csic.es:8080/detalles.html?id=252550&bd=BIBYDOC&tabla=docu).

- Saldarriaga., J. (2008). *Gestión humana: tendencias y perspectivas*. Recuperado de [www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios\\_gerenciales/article/view/262/html](http://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/262/html).
- Sierra., Y. (2007). *Clima organizacional como factor de riesgo ocupacional. universidad del valle*. Recuperado de [http://www.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/cuadernos\\_hispanoamericanos\\_psicologia/volumen9\\_numero1/articulo\\_6.pdf](http://www.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/cuadernos_hispanoamericanos_psicologia/volumen9_numero1/articulo_6.pdf).
- Suarez., M & Muñoz., O. (2012). *Análisis bibliométrico de los trabajos de grado de la facultad de psicología de la universidad San Buenaventura de Bogotá (2002 - 2010)*. Recuperado de <http://biblioteca.usbbog.edu.co:8080/Biblioteca/BDigital/73414.pdf>.
- Universidad Nacional Abierta y a Distancia (s.f). *Lección: Concepto y campo de acción de la Psicología Organizacional*. Recuperado de [http://datateca.unad.edu.co/contenidos/301136/301136\\_Modulo\\_Exe/leccin\\_concepto\\_y\\_campo\\_de\\_accin\\_de\\_la\\_psicologa\\_organizacional.html](http://datateca.unad.edu.co/contenidos/301136/301136_Modulo_Exe/leccin_concepto_y_campo_de_accin_de_la_psicologa_organizacional.html)
- Universidad Nacional abierta y a distancia (s.f). *Funciones, tareas y roles del psicólogo organizacional*. Recuperado de [http://datateca.unad.edu.co/contenidos/301136/lect2\\_funciones\\_de\\_la\\_po.pdf](http://datateca.unad.edu.co/contenidos/301136/lect2_funciones_de_la_po.pdf).
- Velasco., B, Eiros., J, Pinilla., J y San Román., J. (2012). *La utilización de los indicadores bibliométricos para evaluar la actividad investigadora*. Recuperado de [file:///C:/Users/vaio/Downloads/DialnetLaUtilizacionDeLosIndicadoresBibliometricosParaEva-3920967%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/vaio/Downloads/DialnetLaUtilizacionDeLosIndicadoresBibliometricosParaEva-3920967%20(2).pdf).

Xavier., F. (2014). Propuesta para mejorar el desempeño laboral en una constructora en la ciudad de Guayaquil. Recuperado de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/123456789/2332/1/t-ucsg-pos-mae-44.pdf>.

### **Anexos**

Anexo 1 Matriz de datos Revistas indexadas de la Gestión humana en Colombia

Anexo 2 Tabla de palabras clave (programa SPSS)