

VII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología
XXII Jornadas de Investigación XI Encuentro de Investigadores en Psicología del
MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos
Aires, 2015.

Analisis de características asociadas a organizaciones positivas. Diferencias según variables individuales y organizacionales.

Lupano Perugini, María Laura y Randazzo,
Hernan.

Cita:

Lupano Perugini, María Laura y Randazzo, Hernan (2015). *Analisis de características asociadas a organizaciones positivas. Diferencias según variables individuales y organizacionales. VII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXII Jornadas de Investigación XI Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-015/408>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/epma/56u>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

ANÁLISIS DE CARACTERÍSTICAS ASOCIADAS A ORGANIZACIONES POSITIVAS. DIFERENCIAS SEGÚN VARIABLES INDIVIDUALES Y ORGANIZACIONALES

Lupano Perugini, María Laura; Randazzo, Hernan
CONICET - Universidad de Palermo. Argentina

RESUMEN

Los resultados de este estudio se analizaron bajo la perspectiva de la Psicología Organizacional Positiva (POP) que intenta integrar a la mirada clásica de estudios organizacionales -que ponen el foco en analizar las condiciones negativas y sus consecuencias-, una perspectiva positiva que visualice variables que contribuyen a resultados óptimos y no solo las que lo impiden (Cameron & Spreitzer, 2012; Nelson & Cooper, 2007). Participaron 459 empleados (232 hombres, 227 mujeres); edad promedio: 36,3 años (DE = 11,7); pertenecientes a empresas públicas (17,2%, n = 79) y privadas (82,6%, n = 379). La mayoría residía en CABA y provincia de Buenos Aires (96,5%, n = 443). Para la recolección de datos se empleó un protocolo cualitativo diseñado ad hoc en el que se solicitaba (entre otros tópicos) que se enuncien características positivas y negativas que asocian a la organización en la que trabajan. Se efectuó un análisis de contenido de las respuestas dadas por los participantes dando lugar a quince categorías de características (e.g. clima, compromiso, valores). Los atributos observados con mayor frecuencia fueron: clima (12,6%), comodidad (9,6%) y flexibilidad (7,8%). Mediante pruebas no paramétricas, se analizaron diferencias según variables organizacionales (e.g. tipo de organización) e individuales (e.g. género).

Palabras clave

Organización, Positiva, Características

ABSTRACT

ANALYSIS OF CHARACTERISTICS LINKED TO POSITIVE ORGANIZATIONS. DIFFERENCES ACCORDING ORGANIZATIONAL AND INDIVIDUAL VARIABLES

The results of this study were analyzed through the Positive Organizational Psychology perspective (POS) which tries to integrate the classic organizational studies -which analyzes the negative conditions and its consequences- with a positive perspective that analyzes variables that contribute to optimal results and not just those which impede (Cameron & Spreitzer, 2012; Nelson & Cooper, 2007). Participated 459 employees (232 male, 227 female); average age: 36,3 years (DE = 11,7); belonging to public (17,2%, n = 79) and private (82,6%, n = 379) companies. The majority resided in CABA and Buenos Aires suburbs (96,5%, n = 443). For data collection, a qualitative protocol designed ad hoc was used, it requested (among others topics) that people mention positive and negative characteristics linked to the organization where they work. A content analysis of the participant responses was conducted resulting in fifteen characteristics categories (e.g. work environment, engagement, values). The attributes most frequently observed were: climate (12.6%), comfort (9.6%) and flexibility (7.8%). Differences according to organizational (e.g. type of organization) and individual variables (e.g. gender) were analyzed, using nonparametric tests.

Key words

Organizations, Positive, Characteristics

BIBLIOGRAFÍA

- Bright, D. S. & Fry, R. E. (2013). Introduction: Building Ethical, Virtuous Organizations. *Journal of Applied Behavioral Science*, 49(1), 5-12. DOI: 10.1177/0021886312473574
- Cameron, K., & Caza, A. (2004). Introduction: Contributions to the Discipline of Positive Organizational Scholarship. *American Behavioral Scientist*, 47, 731-739. DOI: 10.1177/0002764203260207
- Cameron, K.S., & Spreitzer, G.M. (2012). What is positive about Positive Organizational Scholarship? In: K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship* (pp. 1-14). New York: Oxford University Press.
- Cameron, K. S. (2013). Advances in Positive Organizational Scholarship. In: A. B. Bakker (Ed.) *Advances in Positive Organizational Psychology*, Volume 1 (pp. 23-44). Emerald Group Publishing Limited.
- Lupano Perugini, M.L. (2014). Organizaciones Positivas, un marco de referencia para su abordaje en Latinoamérica. *Acta Psiquiátrica y Psicológica de América Latina*, 60(4), 277-284.
- Lupano Perugini, M.L. (2014). Positive Psychological Assessment in Latin America. En: Castro Solano A. (Ed.), *Positive Psychology in Latin America* (pp. 37-60). New York: Springer.
- Nelson, D. & Cooper, C.L. (2007). *Positive organizational behavior: Accentuating the positive at work*. Thousand Oaks (CA): Sage.