

**UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR
FACULTAD DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
INSTITUTO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES**

CATALOGO DE INVESTIGACIONES

PSICOLOGIA INDUSTRIAL

IDENTIFICACION DE LA INVESTIGACION				OBJETIVOS	METODOLOGIA		RESULTADOS
TITULO	AUTORES Y ASESOR	ESPECIALIDAD	AÑO		POBLACION Y MUESTRA	INSTRUMENTOS	CONCLUSIONES
Causas que provocan la discontinuidad del trabajo, en el Consejo Nacional de Cultura.	Patricia Ortega Asesor: ISIPs	Ps. Industrial	1998	Buscar soluciones que enfrenten la situación-problema de la discontinuidad del trabajo.	18 empleados, del C.N. C.	Cuestionario Talleres.	Las carencias en la comunicación, la disminución presupuestaria y el debilitamiento de la imagen institucional, inciden en la discontinuidad del trabajo.
La sociometría, una técnica efectiva para determinar las relaciones interpersonales en la empresa Industria de Acero de los Andes S.A.	Fanny Ortíz Gonzalo Vela Asesor: ISIPs	Ps. Industrial	1998	Demostrar que la técnica sociométrica es efectiva para detectar tanto liderazgo, como relaciones interpersonales dentro de la empresa.	120 empleados de la empresa.	Cuestionario sociométrico Test Feed Back gráfico.	La técnica sociométrica es efectiva para detectar tanto liderazgo como relaciones interpersonales dentro de la empresa.

Mejoramiento del clima laboral en QUITO MOTORS.	Victor Coello Asesor: ISIPs	Ps. Industrial	1998	Mejorar el clima laboral en Quito Motors.	100 empleados de la empresa.	Encuesta Observación Charlas motivacionales Talleres	La aplicación de un plan tendiente a mejorar los canales de participación y comunicación ha permitido mejorar el clima laboral en la empresa.
Influencia que ejerce la personalidad, en la seguridad de la empresa METALMECA NICA NOVACERO. Quito.	Diego Olivo Asesor: ISIPs	Ps. Industrial	1998	Determinar como influye la personalidad en la seguridad del trabajador.	35 trabajadores del sector operativo de la empresa.	Cuestionarios Entrevista Manuales de Seguridad Industrial	Se encontró relación entre la personalidad y los accidentes laborales La mayoría de trabajadores que han sufrido accidentes presentan una personalidad inmadura.
La adecuada asignación de funciones y tareas, como base para unas favorables relaciones interpersonales y desarrollo organizacional. Empresas CONMACO, IME- VEN E IMPOBUS -Quito.	Nelson Mediavilla Orlando Piedra Pablo Calvachi Asesor: ISIPs.	Ps. Industrial	1998	Analizar si la adecuada asignación de funciones y tareas mejora las relaciones interpersonales y el desarrollo organizacional.	80 Trabajadores de las tres empresas.	Entrevista Cuestionario Observación Análisis de puestos. Test Wens	La adecuada asignación de funciones y tareas, permitió mejorar significativamente el compañerismo, colaboración, comprensión y comunicación entre los trabajadores.

IDENTIFICACION DE LA INVESTIGACION				OBJETIVOS	METODOLOGIA		RESULTADOS
TITULO	AUTORES Y ASESOR	ESPECIALIDAD	AÑO		POBLACION Y MUESTRA	INSTRUMENTOS	CONCLUSIONES
Concientización para la implementación del programa de calidad total en la empresa ANILEC C.A. Quito.	Carlos Acuña Edwin Yadar Asesor: ISIPs	Ps. Industrial	1998	Demostrar que la introducción de la Calidad Total en la empresa, brindará un mejor producto, mejor calidad y a menor precio.	50 trabajadores de la empresa.	Encuesta Observación Motivación	La aplicación del programa de calidad total, permitió obtener un producto de mejor calidad a menor precio, se notó un cambio de actitud en los trabajadores, lo favoreció a la producción y las relaciones interpersonales.
Estudio de las condiciones laborales que causan estrés en los empleados de la empresa textil F.A.M.E. Quito	Christian Rivera Asesor: ISIPs	Ps. Industrial	1998	Identificar los agentes estresantes, así como las condiciones en las cuales se desarrollan.	150 empleados de la empresa.	Encuesta Manual de clasificación de puestos Observación Entrevista	Factores como ruido, iluminación, sobrecarga laboral, inadecuados estilos de liderazgo y falta de seguridad personal, profesional y económica, provocan estrés en los trabajadores investigados.
Investigación de las alteraciones auditivas y los efectos psicológicos que produce el ruido y su incidencia	Teresa Chávez Asesor: ISIPs	Ps. Industrial	1998	Realizar un programa preventivo de control del ruido, en la empresa textil equinoccial,	103 empleados de distintas secciones.	Encuesta. Cuestionarios Manuales de Higiene y Seguridad	Se ha logrado detectar los diferentes tipos de riesgo y ubicarlos en un mapa, así como los

en la producción de la empresa Textiles Equinoccial.				para salvaguardar la capacidad auditiva de los expuestos.		dad Industrial.	efectos que el ruido produce, tanto en lo físico como en lo psicológico.
--	--	--	--	---	--	-----------------	--

Herramientas estadísticas básicas para el mejoramiento continuo de la empresa MUL TITEX CIA. LTDA. Quito.	Luis Sandoval Jimmy Ojeda Asesor: ISIPs.	Ps. Industrial	1998	Lograr el mejoramiento diario y continuo de los procesos, sistemas la calidad, el costo y la eficiencia de los empleados.	50 empleados de la empresa.	Diagrama de flujo Hojas de inspección Gráfico de Pareto. Histograma	Se logró el mejoramiento diario y continuo de los procesos y sistemas de calidad, al conseguir abaratar el costo del producto con garantía de mejor calidad.
---	---	----------------	------	---	-----------------------------	--	--

IDENTIFICACION DE LA INVESTIGACION				OBJETIVOS	METODOLOGIA		RESULTADOS
TITULO	AUTORES Y ASESOR	ESPECIALIDAD	AÑO		POBLACION Y MUESTRA	INSTRUMENTOS	CONCLUSIONES
Estudio de las necesidades y propuesta de un programa de capacitación en el Consejo Nacional de Tránsito.	Karina Alarcón Asesor: ISIPs.	Ps. Industrial	1998	Descubrir las necesidades reales de capacitación de la institución.	110 funcionarios y empleados del Consejo Nacional de Tránsito.	Entrevista Encuesta Capacitación Motivación Observación Cuestionario	Se estableció técnicamente el diagnóstico de necesidades y se estableció un programa prioritario de capacitación para la institución.

La evaluación al desempeño	Norma Quintanilla	Ps. Industrial	1998	Establecer la evaluación	160 empleados	Formularios de	Con el diseño y aplicación
----------------------------	-------------------	----------------	------	--------------------------	---------------	----------------	----------------------------

por el método de factores, para una eficiente administración de recursos humanos de las empresas IMPAL y FUPEL, Quito.	Pablo Peralta Asesor: ISIPs.			ción del desempeño por el método de factores, en forma técnica, para evaluar el rendimiento del personal.	dos de las 2 empresas.	evaluación por Factores Entrevista Cuestionario	ción de la evaluación por factores, se identifico debilidades de la cultura organizacional, dirección y control del recurso humano y se contribuyó a una mejor administración del mismo.
--	------------------------------------	--	--	---	------------------------	---	--

Investigación de los riesgos, enfermedades profesionales y accidentes laborales en el Centro de Formación Industrial (CERFIN), del SECAP- Quito.	Iván Mogrvejo Edison Quinga Asesor: ISIPs.	Ps. Industrial	1998	Establecer las bases fundamentales para un sistema de vigilancia de la salud laboral de todo el personal de la institución.	770 personas entre alumnos e instructores de la institución.	Mapas de riesgo Ficha ocupacional Encuesta y Exámenes médicos.	Se establecieron las bases para un sistema de vigilancia de la salud laboral de la institución Se elaboraron 14 mapas de riesgos, así como fichas individuales de registro de accidentes enfermedades profesionales.
--	---	----------------	------	---	--	---	---

Transformación cultural del personal del Hospital Metropolitan de Quito.	Francisco Tello Katya Calle Asesor: ISIPs.	Ps. Industrial	1998	Brindar las pautas para conseguir el cambio de cultura organizacional y que los trabajadores se sientan identificados con las metas y objetivos de la empresa.	505 empleados del Hospital.	Encuesta Entrevista Capacitación Motivación	Con el proceso pedagógico aplicado se modificaron las actitudes laborales, se elevó la moral y el rendimiento, y se disminuyó la resistencia al cambio en los trabajadores.
--	---	----------------	------	--	-----------------------------	--	---

IDENTIFICACION DE LA INVESTIGACION				OBJETIVOS	METODOLOGIA		RESULTADOS
TITULO	AUTORES Y ASESOR	ESPECIALIDAD	AÑO		POBLACION Y MUESTRA	INSTRUMENTOS	CONCLUSIONES
Planeación estratégica aplicada a la fundación Campamento Cristiano Esperanza Quito	Martin Miranda Asesor: Dr. B. Meza	Ps. Industrial	1998	Realizar el diagnóstico de la Fundación Cristiana Esperanza, a través de la aplicación de la matriz FODA, para aplicar el proceso de planeación estratégica.	10 directivos de la Fundación Esperanza.	Evaluación de factores internos y externos. Encuestas	A través del proyecto se logró detectar fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas para realizar la planificación estratégica, el mapa estratégico, misión y visión de la fundación.
El ausentismo, comportamiento laboral y sus costos para la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Quito.	Georgina Aguirre Asesor: ISIPs.	Ps. Industrial	1998	Determinar cual es el costo que la empresa pierde mensualmente por ausentismo de su personal.	480 personas entre empleados y trabajadores.	Observación Encuesta Entrevista Técnica Documental.	Se llegó a determinar el costo mensual y anual del ausentismo, se identificó las causas más comunes y se propusieron alternativas de solución.
Elaboración del manual de Higiene y seguridad industrial para el SECAP - Quito.	Rosa Torres Byron Nuñez Pablo Cruz	Ps. Industrial	1997	Elaborar un documento que norme las condiciones que permitan	93 funcionarios de la institución.	Entrevista Observación Encuesta	Se estructuró el manual de higiene y seguridad industrial. Se estableció

	Aseso: ISIPs.			crear un elevado nivel de bienestar físico-am-biental para el perso-nal del SECAP.		Registro de ries-gos Cuestionarios	que el desempeño labo-ral es directamente pro- porcional al nivel de se- guridad e higiene del trabajo.
--	---------------	--	--	--	--	---------------------------------------	---

Causas que provocan la in- satisfacción laboral en RA- FIATEX CIA. LTDA. Quito.	Susana León Narcisa Villegas Viviana Collantes Asesor: ISIPs.	Ps. Industrial	1997	Conocer cuales son las causas que produ- cen insatisfacción la- boral en la empresa.	50 trabajado- res de la em- presa.	Entrevista Observación Encuesta Registro de ries- gos.	La falta de comunica- ción, incentivos, motiva- ciones, inestabilidad la- boral, respeto y consi- deración de los empre- sarios, hace que los em- pleados se sientan insa- tisfechos laboralmente.
---	---	----------------	------	--	--	--	---

El proceso de identificación de necesidades de capacita- ción en el ICAM del Distrito Metropolitano de Quito.	Marco Salazar Asesor: ISIPs	Ps. Industrial	1997	Conocer las deman- das de capacitación existentes en las de- pendencias administra- tivas y administracio- nes zonales del Distri- to Metropolitano.	60 funciona- rios de ICAM Quito.	Entrevista Encuesta Observación	La caracterización y descripción de los pro- blemas ha permitido ge- nerar información cuan- titativa y cualitativa para implementar programas con las reales necesida- des de capacitación.
--	-----------------------------------	----------------	------	--	--	---------------------------------------	---

IDENTIFICACION DE LA INVESTIGACION				OBJETIVOS	METODOLOGIA		RESULTADOS
TITULO	AUTORES Y ASESOR	ESPECIALIDAD	AÑO		POBLACION Y MUESTRA	INSTRUMENTOS	CONCLUSIONES
Investigación de los niveles	Jessica Flores	Ps. Industrial	1997	Conocer los niveles de	Profesionales	Test de Rosenz -	La mayoría de investi -

de frustración, con el test de Rosenzweig, en los profesionales desempleados que acuden al servicio de colocaciones del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos. Quito.	Asesor: ISIPs.			frustración que se presentan en los profesionales desempleados.	desempleados que acuden al Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos.	weig. Encuesta Entrevista Observación	gados presentan una intolerancia al desempleo como una situación frustrante, manifestada con el aumento de tensión y desadaptación.
--	-------------------	--	--	---	--	--	---

Descripción del proceso de implementación de un sistema de Calidad Total en la presa OMNIBUS BB, Transportes S.A. Quito.	Carmita Morales Asesor: ISIPs	Ps. Industrial	1997	Conocer la metodología que se ha aplicado en la empresa mediante la Calidad Total, para la optimización y desarrollo del Recurso Humano	86 empleados de la empresa.	Entrevista Observación Encuesta	La implementación de calidad total, influye directa y positivamente en el desarrollo y optimización del recurso humano y mejora los procesos de la organización.
--	-------------------------------------	----------------	------	---	-----------------------------	---------------------------------------	--

Formación de consultores internos en el Banco Central del Ecuador, para la descentralización de la Subdirección de Recursos Humanos.	Marco Albornoz Asesor: ISIPs	Ps. Industrial	1997	Implementar estrategias referentes a procesos de desarrollo organizacional, de administración de personal, logrando criterios más sólidos para sostener	31 profesionales del Banco Central.	Entrevista Observación Encuesta	Se implantaron nuevos procesos, que permiten encaminarse por las características de desarrollo social, económico y tecnológico, con una visión de descentralización.
--	------------------------------------	----------------	------	---	-------------------------------------	---------------------------------------	--

				decisiones.			ción de los recursos humanos.
La capacitación como herramienta para la eficiencia en mandos medios de la empresa Filanbanco - Quito.	Lorena Vásquez Asesor: ISIPs.	Ps. Industrial	1997	Proporcionar a la organización una herramienta que en su contenido pueda proponer la enseñanza de habilidades específicas, suministrar conocimientos necesarios e influir en las actitudes del personal.	29 funcionarios de Filanbanco.	Observación Cuestionario Capacitación Motivación Dinámicas Grupales.	La aplicación del programa de capacitación y su evaluación permitió comprobar que la capacitación es una herramienta importante para el desarrollo y para el aumento de la productividad.

IDENTIFICACION DE LA INVESTIGACION				OBJETIVOS	METODOLOGIA		RESULTADOS
TITULO	AUTORES Y ASESOR	ESPECIALIDAD	AÑO		POBLACION Y MUESTRA	INSTRUMENTOS	CONCLUSIONES
La capacitación como herramienta para la eficiencia del Laboratorio Bristol Myers - Squibb, Quito.	Krishna Guayasa - Asesor: ISIPs.	Ps. Industrial	1997	Proporcionar a la organización una herramienta que en su contenido pueda proponer la enseñanza de habilidades	39 empleados administrativos de la empresa.	Observación Cuestionario Capacitación Motivación Dinámicas Grupales.	La aplicación del programa de capacitación y su evaluación permitió comprobar que la capacitación es una herramienta

				dades específicas, su ministrar conocimientos necesarios e influir en las actitudes del personal.		les.	mienta importante para el desarrollo y para el aumento de la productividad.
--	--	--	--	--	--	------	---

Diagnóstico, elaboración e implementación del plan de capacitación para el fortalecimiento de las acciones de la Fundación Maquita Cu shunchic.	Marcelo Gonzales Asesor: ISIPs.	Psi. Industrial	1997	Mejorar la capacitación del personal como instrumento para la eficiencia en el desarrollo del trabajo y cumplir con la visión y misión del MCCH.	105 trabajadores de la Fundación.	Entrevista Observación Capacitación Motivación Dinámicas Grupales Encuesta	Se estructuró el mapa estratégico y en base al diagnóstico de necesidades se planificó, ejecutó y evaluó el programa de capacitación prioritario, logrando el involucramiento de Directivos en el proceso de calidad total.
---	---------------------------------------	-----------------	------	--	-----------------------------------	---	---

Estructuración del sistema Jobscan para la identificación, selección y colocación de Recursos Humanos disponibles en un área metropolitana. Oficina Nacional de Colocaciones. Quito.	Luis Cevallos Asesor: ISIPs	Ps. Industrial	1997	Elaboración de nuevas normas y procedimientos, para una futura reestructuración de la oficina de Empleos.	Personas que acuden al Departamento de Colocaciones.	Entrevista Cuestionarios Fichas de chequeo Análisis ocupacional (JOBSCAN) Encuesta	Al elaborar las fichas de chequeo JOBSCAN o Perfiles Ocupacionales óptimos, se logra identificar de mejor manera las variables de contratación más usadas en el mercado laboral de la Ciudad de Quito.
--	-----------------------------------	----------------	------	---	--	--	--

Guía técnica-pedagógica de Capacitación en Relaciones Humanas. SECAP. Quito.	Carlos Tufiño Verónica Loza Asesor: ISIPs	Ps. Industrial	1997	Orientar de manera se- ria la problemática de las Relaciones Huma- nas, interpersonales y de grupo en la institu- ción.	50 funciona- rios del SE- CAP. Quito.	Entrevista Encuesta Observación Motivación	La guía estructurada ayudará a la capacita- ción técnica, sencilla y efectiva, para el mejo- ramiento de las Relacio- nes Humanas.
--	--	----------------	------	---	---	---	---

IDENTIFICACION DE LA INVESTIGACION				OBJETIVOS	METODOLOGIA		RESULTADOS
TITULO	AUTORES Y ASESOR	ESPECIALIDAD	AÑO		POBLACION Y MUESTRA	INSTRUMENTOS	CONCLUSIONES
La funcionalidad del análisis de puestos en el sistema integrado de Recursos Humanos.	Maribel Farías Viviana Jaramillo Grace Torres Asesor: ISIPs.	Psi. Industrial	1997	Determinar la importan- cia de la multifunciona- lidad que brinda el aná- lisis de puestos en los diferentes subsistemas de Recursos Humanos	130 personas de NESTLE- Ecuador, Mitsumotor y Fundación Mena del Hie- rro	Entrevista Encuesta Análisis de pues- tos	La correcta aplicación del análisis de puestos y su información permi- ten realizar una correc- ta administración técni- ca de Recursos Huma- nos, proporcionar para- metros de autodesarro- llo y un mejoramiento de los niveles producti- vos.

Valoración de tareas por el sistema de puntos y estruc-	Zoila Simba Teresa Salas	Psi. Industrial	1997	Establecer el método de valoración por pun-	70 funciona- rios y emplea	Manual de análi- sis y clasifica -	La valoración de taréas por el sistema de pun -
---	-----------------------------	-----------------	------	---	-------------------------------	---------------------------------------	--

turación de la tabla salarial de la Empresa Pintulac - Quito.	Asesor: ISIPs.			tos en reemplazo de los actualmente aplicados, para el establecimiento de una justa tabla salarial.	dos de la Empresa.	ción de puestos. Valoración de tareas por puntos. Fichas de evaluación.	tos, permitió establecer de manera equitativa los sueldos básicos para cada clase de puesto y estructurar la tabla salarial para la empresa.
---	-------------------	--	--	---	--------------------	---	--

Detección de necesidades de capacitación del personal de los Bancos Amazónico y Caja de Crédito, matricadas - Quito.	Hipatia Proaño Karina Luzuriaga Asesor: ISIPs.	Psi. Industrial	1997	Orientar las actividades de capacitación considerando cada uno de los niveles técnico-administrativos.	305 personas de los dos Bancos.	Formularios de detección de capacitación. Entrevista Encuesta de diagnóstico Evaluación y Motivación.	Los funcionarios y empleados de las dos Instituciones Bancarias, gracias a la capacitación adquirieron los conocimientos y habilidades necesarios para desempeñar sus cargos, cumpliendo con la misión y visión empresariales.
--	---	-----------------	------	--	---------------------------------	--	--

Investigación de accidentes de trabajo, de los obreros que acuden al Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo, del Ministerio de trabajo y Recursos humanos.	Milton Logroño Asesor: ISIPs.	Psi. Industrial	1997	Conocer las causas más frecuentes que originan accidentes dentro de los sitios de trabajo.	30 obreros	Entrevista Observación Encuesta	Se lograron establecer las causas más frecuentes de accidentes laborales y se elaboró un programa preventivo de control de accidentes.
---	-------------------------------------	-----------------	------	--	------------	---------------------------------------	--

IDENTIFICACION DE LA INVESTIGACION				OBJETIVOS	METODOLOGIA		RESULTADOS
TITULO	AUTORES Y ASESOR	ESPECIALIDAD	AÑO		POBLACION Y MUESTRA	INSTRUMENTOS	CONCLUSIONES
Diseño de un modelo de prevención de accidentes de trabajo, en la línea de producción automotriz de MARESA - Quito.	Juan Carlos Lara Asesor: ISIPs.	Psi. Industrial	1997	Determinar los actos y condiciones inseguros presentes en la línea de producción de MARESA, que originaron los accidentes o incidentes laborales, durante el año 1995.	115 empleados de la Empresa.	Entrevista Observación Cuestionario Análisis ocupacional Registro de accidentes.	Se establecieron los actos y condiciones inseguros, se elaboró un mapa de riesgos, se analizó la eficacia de los implementos de protección y con estos elementos se diseñó un modelo correctivo y preventivo de accidentes y enfermedades ocupac.
Estrategias de reingeniería de procesos para implantar cambios en el comportamiento laboral y optimizar la atención al público, en el personal del comisariato del Servicio Social de la Fureza Terrestre - Quito.	Silvia Fuel Ursula Terán Eva Zambrano Asesor: ISIPs.	Psi. Industrial	1997	Realizar un diagnóstico del comportamiento laboral de los vendedores, para optimizar las ventas y el trato a los clientes.	160 empleados del Comisariato.	Encuesta Entrevista Observación Capacitación (Mé todo ZOPP).	Se estableció el diagnóstico del comportamiento laboral de los vendedores, pero no se pudo poner en práctica el programa de capacitación.
Los perfiles profesiográficos para mejorar la aptitud hacia el trabajo de los	Autor/es Rocío Montenegro	Industrial	1998	Elaborar los perfiles profesiográficos y mejorar con su difusión	Todos los empleados del Español	Test de Wens Encuesta Entrevista	La estructuración y difusión de perfiles profesiográficos ha permitido

empleados del "Español Delicatessen" en el área de locales Quito.	Asesor: Dr. P. Picerno			la actitud de los empleados.	Delicatessen		mejorar el clima y la cultura organizacional.
---	---------------------------	--	--	------------------------------	--------------	--	---

Estudio de puestos operativos en las empresas afiliadas a la Asociación de Industriales Gráficos de Quito, para la elaboración de perfiles profesiográficos y proceso de reclutamiento y selección de personal.	Autor/es Eulalia Astudillo Mary Pazmiño Asesor: Dr. A. Verdesoto	Industrial	1999	Elaborar los perfiles profesiográficos de los puestos del nivel operativo en las empresas afiliadas a la Asociación de Industriales Gráficos de Quito.	116 puestos de trabajo, de 20 empresas gráficas de Quito.	Análisis de puestos. Entrevista Formato profesiográfico	El perfil profesiográfico constituye una herramienta técnica y efectiva para el proceso de selección de personal.
---	--	------------	------	--	---	---	---

IDENTIFICACION DE LA INVESTIGACION				OBJETIVOS	METODOLOGIA		RESULTADOS
TITULO	AUTORES Y ASESOR	ESPECIALIDAD	AÑO		POBLACION Y MUESTRA	INSTRUMENTOS	CONCLUSIONES
Implementación del modelo estratégico aplicado al recurso humano, para una cultura de calidad en la fábrica UMCO, Quito.	Autor/es Byron Tapia Asesor: Dr. R. Arroyo	Industrial	1999	Determinar y aplicar un modelo estratégico en el área de Recursos Humanos que permita activar un entorno cultural de calidad	200 trabajadores de la fábrica UMCO	Test de Wens Trabajo en equipo. Fichas de observación	La implantación del modelo estratégico, además de permitir tener un diagnóstico situacional interno y externo, permite potencializar

							al talento humano para ser más competitivo.
Diseño de una herramienta que permita detectar necesidades de capacitación en la empresa JAVAL AMERICA SCC, de la ciudad de Quito, en base a talleres de clima laboral.	Autor/es Fernanda Vargas Asesor: Lcdo: T. Zambrano	Industrial	1999	Elabora una herramienta que permita detectar necesidades de capacitación, en base a talleres de clima laboral.	100 trabajadores de la empresa JAVAL AMERICA.	Cuestionario de autodiagnóstico Formularios de clima laboral Sociometría de Moreno Técnica semiproyectiva	El diagnóstico de clima laboral permite detectar necesidades de capacitación y conocer las debilidades de la organización.
Diseño del sistema de seguridad e higiene industrial dentro del sistema de calidad ISO 9002 en la empresa Cablec Ecuador.	Autor/es Washington Ñauñay Alvaro Peralta Asesor: Dr.C. Padilla	Industrial	1999	Desarrollar un sistema de Seguridad Industrial bajo el sistema de calidad ISO 9002	180 trabajadores de la empresa CABLEC	Mapa de riesgos Descripciones de puestos Cuestionario Observación Gráficos de control.	Tanto el sistema de seguridad industrial como el de calidad deben funcionar en forma paralela para alcanzar los objetivos empresariales.
Diagnóstico y planificación de los cursos de capacitación para los empleados y trabajadores de la Concentración Deportiva de Pichincha.	Autor/es Fanny López Yessenia Sosa Asesor: Dr. B.Meza	Industrial	1999	Elaborar y aplicar un programa de capacitación al personal de la Concentración Deportiva de Pichincha	Personal de Concentración Deportiva de Pichincha.	Cuestionario Entrevista	El diagnóstico de necesidades de capacitación permitió estructurar un plan de capacitación
Riesgos que afectan a los	Autor/es	Industrial	1999	Determinar los facto	115 trabaja-	Encuesta	Determinados los ries-

trabajadores de las plantas de tratamiento de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Quito.	Edlson Duque Carlos Piñeiros Asesor: Dr. A.Verdesoto			- res de riesgo presentes en las plantas de tratamiento en la Empresa de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Quito.	dores de las 15 plantas de tratamiento de agua.	Entrevista	gos de exposición de los empleados, se logra diseñar un programa de seguridad e higiene industrial.
--	---	--	--	--	---	------------	---

IDENTIFICACION DE LA INVESTIGACION				OBJETIVOS	METODOLOGIA		RESULTADOS
TITULO	AUTORES Y ASESOR	ESPECIALIDAD	AÑO		POBLACION Y MUESTRA	INSTRUMENTOS	CONCLUSIONES
Elaboración e implantación de un programa básico de seguridad e higiene industrial, para reducir la presencia de accidentes en el nivel de Operativo de Frito Lay Ecuador Cía Ltda, de la ciudad de Quito.	Autor/es Clara Villacís Edward Candelario Asesor: Dr. B. Meza	Industrial	1999	Implantar un programa de seguridad industrial e higiene industrial, como resultado de un diagnóstico de riesgos de la Organización.	98 trabajadores del nivel operativo de Frito Lay Ecuador Cía. Ltda.	Inventario de riesgos Entrevista Cuestionario.	A partir de la detección de riesgos, se estructuró el Reglamento de Seguridad Industrial como también la conformación del Comité de Seguridad y se aplicaron medidas correctivas, lo que permitirá laborar en un ambiente seguro.

Diseño de un instrumento de auditoría en la administración de Recursos Humanos, que regule y normalice los subsistemas de descrip-	Autor/es Marco Núñez Leonardo Pachacama	Industrial	1999	Diseñar un instrumento de auditoría en la Administración de Recursos Humanos, que regule y normalice los	Personal de Municipio del Distrito Metropolitano y de la Direc-	Instrumento de auditoría de Recursos Humanos.	El instrumento de auditoría diseñado podrá ser aplicado a futuro para comprobar su eficacia.
--	---	------------	------	--	---	---	--

<p>ción y análisis de cargos, reclutamiento y selección de personal y capacitación, en dos entidades del sector público de la ciudad de Quito.</p>	<p>Asesor: Dr.J.Herrán</p>			<p>subsistemas de descripción y análisis de cargos, reclutamiento y selección de personal y capacitación.</p>	<p>ción de Aviación Civil.</p>		
--	--------------------------------	--	--	---	--------------------------------	--	--

<p>Investigación y control de riesgos laborales, como factor de productividad en el área de producción de la empresa Inducalsa de la ciudad de Quito.</p>	<p>Autor/es Nataly Guerrero</p> <p>Asesor: Dr. B. Meza</p>	<p>Industrial</p>	<p>1999</p>	<p>Realizar en el área de producción la detección y control de riesgos laborales, como factor de productividad.</p>	<p>165 personas del área de producción</p>	<p>Análisis de puestos. Inventarios de riesgos. Cuestionarios Auditorias</p>	<p>Es evidente el impacto que tiene la implantación del programa de Control de Riesgos hacia la producción, la calidad y la seguridad.</p>
---	--	-------------------	-------------	---	--	--	--

<p>La calidad total como herramienta técnica y objetiva, para la evaluación del desempeño, en la empresa La Fabril de la ciudad de Mantá.</p>	<p>Autor/es Karina Soria</p> <p>Asesor: Dr. B. Meza</p>	<p>Industrial</p>	<p>1999</p>	<p>Evaluar el potencial humano de los trabajadores a través del sistema de valoración del desempeño, basado en la calidad total</p>	<p>44 personas de diferentes niveles de la empresa agroindustrial La Fabril</p>	<p>Análisis registros de evaluaciones anteriores. Entrevistas Sistema de evaluación basado en calidad total. Record laboral de trabajadores</p>	<p>El estudio realizado es innovador, contribuye con herramientas útiles y técnicas para evaluar el desempeño del trabajador basado en la filosofía de calidad total.</p>
---	---	-------------------	-------------	---	---	---	---

IDENTIFICACION DE LA INVESTIGACION				OBJETIVOS	METODOLOGIA		RESULTADOS
TITULO	AUTORES Y ASESOR	ESPECIALIDAD	AÑO		POBLACION Y MUESTRA	INSTRUMENTOS	CONCLUSIONES

<p>Implementación del modelo estratégico aplicado al recurso humano, para una cultura de calidad en la Librería Científica, Quito y Guayaquil.</p>	<p>Autor/es José Vallejo Renán Sornoza Asesor Dr. R. Arroyo</p>	<p>Industrial</p>	<p>1999</p>	<p>Aplicar un modelo estratégico en Recursos Humanos, que permita activar un entorno cultural de calidad.</p>	<p>80 personas del área de servicio al cliente en Quito y Guayaquil.</p>	<p>Cuestionario Wens Cuestionario para detectar cultura de equipo.</p>	<p>Luego de aplicar las herramientas de calidad total, se han desarrollado actitudes humanistas bilaterales, vinculadas a las nuevas corrientes administrativas y potenciar el talento humano.</p>
<p>Grado de estrés laboral en los trabajadores de Petroecuador y Philips Ecuador Cía. Anónima, estudio comparativo.</p>	<p>Autor/es Velvet Morillo Karina Viteri Asesor: Dr. P. Picerno</p>	<p>Industrial</p>	<p>1999</p>	<p>Conocer y comparar el grado de estrés laboral en los trabajadores de dos empresas</p>	<p>25 personas de Petroe - cuador y 35 personas de Philips</p>	<p>Test de Mauricio Gex Test de Rocca</p>	<p>Ciertos rasgos de personalidad favorecen el apareamiento del estrés laboral, además la edad, sexo, nivel de responsabilidad y clima organizacional son factores facilitadores para producir estrés.</p>
<p>Diagnóstico de necesidades y aspiraciones de capacitación, para determinar los requerimientos en el personal de plataforma (auxiliares bancarios) de las agencias del Banco del Pichincha, de la ciudad de Quito.</p>	<p>Autor/es Lorena Aguirre Asesor: Dra. E. Bimos</p>	<p>Industrial</p>	<p>2000</p>	<p>Determinar las necesidades y aspiraciones de capacitación del personal de Plataforma de las agencias de Quito del Banco del Pichincha, con el fin de crear un sistema de Capacitación</p>	<p>167 personas auxiliares bancarios de 26 agencias del Banco del Pichincha, Quito</p>	<p>Cuestionario de detección de necesidades y aspiraciones de capacitación. Entrevista Cuestionario de evaluación.</p>	<p>Con el diagnóstico de necesidades y aspiraciones de capacitación se logró diseñar un proyecto de programación de capacitación</p>

				acor- de con las exigencias actuales.			
--	--	--	--	--	--	--	--

Diseño e implementación de un programa conductual para mejorar la motivación, satisfacción y productividad en el personal de cultivo de la finca Floricultora GUIASA de Ascázubi, El Quinche	Autor/es Tañia Quishpe Asesor: Dr. Benjamín Meza	Industrial	2000	Diseñar e implantar un programa conductual para mejorar la motivación, satisfacción y productividad.	35 personas del área operativa de cultivo de la Finca GUIASA de Acázubi - El Quinche.	Encuesta de satisfacción y motivación laboral. Programa conductual.	Con la aplicación del programa conductual, se logró eliminar conductas no deseables que impactaban sobre el proceso productivo y sobre el RR.HH.
--	---	------------	------	--	---	--	--

IDENTIFICACION DE LA INVESTIGACION				OBJETIVOS	METODOLOGIA		RESULTADOS
TITULO	AUTORES Y ASESOR	ESPECIALIDAD	AÑO		POBLACION Y MUESTRA	INSTRUMENTOS	CONCLUSIONES
Estructura del Manual de Clasificación de Puestos para optimizar el proceso de selección de personal en la Fundación "Mariana de Jesús" y sus fundaciones anexas, Quito	Autor/es Eulalia Velarde Marcelo Jácome Asesor: Dr. Alfonso Suárez	Industrial	2000	Estructurar el Manual de Clasificación de Puestos para optimizar el proceso de selección de personal	207 empleados de la Fundación Mariana de Jesús y fundaciones anexas.	Análisis de puestos. Especificaciones de clase.	Con el Manual de Clasificación de Puestos, se logró automatizar el proceso de selección de personal, evaluación y valoración de cargos y seguridad industrial.

Formación de equipos de trabajo de calidad, para in-	Autor/es Soraya Brito	Industrial	2000	Formar equipos de trabajo de calidad, pa-	31 personas a nivel geren-	Cuestionario de trabajo en equipo,	El funcionamiento de los equipos de trabajo
--	--------------------------	------------	------	---	----------------------------	------------------------------------	---

Incrementar productividad en la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Octubre y Novartis del Ecuador S.A., Quito.	Janet Soria Asesor: Dr. N. Rodríguez			Incrementar productividad.	Gerentes y jefaturas de Novartis y la Cooperativa 29 de Octubre.	Cuestionario de opinión al grupo de visita médica	generó en Novartis: un clima laboral excelente, lo que se evidencia en la productividad y en la motivación del recurso humano.
---	--	--	--	----------------------------	--	---	--

La falta de comunicación y el permanente ruido influyen negativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Levaplan del Ecuador S.A.	Autor/es Verónica Fonseca Asesor: Dr. Pablo Picerno	Industrial	2000	Conocer si el ruido y la falta de comunicación influyen en el desempeño laboral.	25 empleados de la sección levaduras.	Cuestionario de opinión sobre el ruido y comunicación. Evaluación del desempeño.	La exposición permanente y por varios años generan enfermedades ocupacionales, cuando no existe un programa preventivo para la conservación auditiva.
---	--	------------	------	--	---------------------------------------	---	---

Establecer y ejecutar sistemas de capacitación flexibles a corto y largo plazo, orientados hacia el incremento laboral y la productividad en el área de ventas de la empresa GATSA, Ambato	Autor/es Gustavo Morales Asesor: Dr. Jorge Herrán	Industrial	2000	Proveer de sistemas de capacitación, promoviendo el desarrollo integral de los empleados, para promover el desempeño laboral y la productividad de la empresa.	27 personas del área de ventas de GATSA.	Formulario de diagnóstico de necesidades de capacitación. Cuestionario de evaluación de capacitación.	Al priorizar el desarrollo del talento humano en el plan de gestión, la empresa puede cumplir los objetivos organizacionales
--	--	------------	------	--	--	--	--

Establecer y ejecutar sistemas de capacitación flexibles a corto y largo plazo, orientados hacia el incremento	Autor/es Adriana Andrade	Industrial	2000	Proveer de sistemas de capacitación, promoviendo el desarrollo integral de los empleados	25 y 45 empleados del área operativa de Color-	Formulario de diagnóstico de necesidades de capacitación.	Al priorizar el desarrollo del talento humano en el plan de gestión, la empresa puede cumplir
--	-----------------------------	------------	------	--	--	---	---

to laboral y la productividad en el nivel operativo de las empresas de Propesel, Quito.	Asesor: Dr. N. Rodríguez		dos, para promover el desempeño laboral y la productividad de la empresa.	tex y de Stokman Rozen del Ecuador, respectivamente.	capacitación. Cuestionario de evaluación de capacitación.	plir los objetivos organizacionales
---	-----------------------------	--	---	--	---	-------------------------------------

IDENTIFICACION DE LA INVESTIGACION				OBJETIVOS	METODOLOGIA		RESULTADOS
TITULO	AUTORES Y ASESOR	ESPECIALIDAD	AÑO		POBLACION Y MUESTRA	INSTRUMENTOS	CONCLUSIONES
Estudio de los factores satisfactores e insatisfactores que influyen en la motivación, para establecer un programa de capacitación hacia el logro de un cambio actitudinal en el personal de ventas de una administradora de fondos, Quito.	Autor/es Ninfa Rubio Manuel Caiza Asesor: Dr. Benjamín Meza	Industrial	2000	Conocer los factores de satisfactores e insatisfactores para establecer un programa de capacitación que logre el cambio actitudinal.	22 empleados del dpto. comercial.	Cuestionario Wens Cuestionario de satisfacción Cuestionario de servicio al cliente	El diagnóstico del clima de satisfacción y la aplicación de un programa de capacitación a ayuda a conseguir mejores resultados en la producción y en el desarrollo integral del personal.

Estudio de la satisfacción laboral mediante la aplicación del reactivo de valores interpersonales S.I.V. en el Instituto del Niño y la Familia INNFA, Quito, en sus áreas administrativa y técnica, con el fin de proponer estrategias para su	Autor/es Luis Maiza Stalin Parra Asesor: Dr. Pablo Picerno	Industrial	2000	Aplicar el reactivo SIV para determinar los valores predominantes y que se deben fortalecer entre el personal	290 empleados de las áreas administrativa y técnica.	Encuesta sobre clima laboral Reactivo psicológico de valores interpersonales SIV.	Al incorporar el SIV a la batería de reactivos existentes, permitió esquematizar un plan estratégico de soluciones.
--	--	------------	------	---	--	--	---

mejora- miento.							
--------------------	--	--	--	--	--	--	--

Diagnóstico de necesidades de capacitación en la empresa Metropolitana de obras Públicas, Quito; para el diseño del plan de capacitación 2000, en un marco de calidad.	Autor/es Jorge Paca Soledad Ayala Asesor: Dr. Alfonso Suárez	Industrial	2000	Conocer las necesidades de capacitación, para la estructuración del plan de capacitación que satisfaga las expectativas de la organización y mejore las condiciones del personal.	300 funcionarios, empleados y trabajadores	Cuestionario de diagnóstico de necesidades de capacitación.	El plan de capacitación al ser aplicado profesionalmente tendrá impactos directos hacia el desarrollo institucional, como a la autorrealización individual.
--	--	------------	------	---	--	---	---

El diagnóstico de las transacciones y signos de reconocimiento psicológico, para la elaboración de un plan de solución a problemas de comunicación existentes en AFP. Génesis, Quito.	Autor/es Lourdes Espinoza Byron Vásquez Asesor: Dr. Benjamín Meza	Industrial	2000	Obtener el diagnóstico de las transacciones y signos de reconocimiento psicológico, para elaborar un plan de soluciones a los problemas de comunicación.	37 personas de las áreas administrativa, telegénesis y ventas.	Cuestionario P.A.N.M. Cuestionario los signos de reconocimiento.	El análisis transaccional es una herramienta alternativa con alto grado de validez y confiabilidad para realizar un diagnóstico organizacional.
---	---	------------	------	--	--	---	---

IDENTIFICACION DE LA INVESTIGACION	OBJETIVOS	METODOLOGIA	RESULTADOS
---	------------------	--------------------	-------------------

TITULO	AUTORES Y ASESOR	ESPECIALIDAD	AÑO		POBLACION Y MUESTRA	INSTRUMENTOS	CONCLUSIONES
Rediseño, aplicación y control de un sistema factorial descriptivo de evaluación de desempeño, para el área operativa y de servicio de Petrocomercial-Regional Quito.	Autor/es Javier Alvear Asesor: Dr. Jorge Herrán	Industrial	2000	Rediseñar y aplicar un sistema factorial descriptivo de evaluación de desempeño.	90 empleados del área operativa y de servicios	Técnica factorial descriptiva ponderada con distribución aleatoria	El rediseño del subsistema permitirá estimular la creatividad, dar reconocimiento, participación del trabajador en la toma de decisiones y mantenerlo retroalimentado.
La optimización de las relaciones humanas en las instituciones I.Municipio de Guaranda y la Universidad Estatal de Bolívar, para lograr el crecimiento, desarrollo personal y laboral	Autor/es Roque García Víctor Núñez Asesor: Dr.Alfonso Suárez	Industrial	2000	Optimizar la utilización de las Relaciones Humanas tendientes a lograr un nivel máximo de motivación y satisfacción personal y laboral, para alcanzar el desarrollo y crecimiento institucional	100 personas del área administrativa del I.Municipio de Guaranda y la Universidad de Bolívar.	Cuestionario: conocimiento estadísticos situacionales, motivación al trabajo, capacidad de trabajo en equipo, detección áreas de problema,determinación necesidades a ser satisfechas	La concientización a los niveles directivos de instituciones, en cuanto a la importancia que tiene la aplicación de la capacitación en relaciones personales, marcará la el éxito para que su personal brinde servicios de calidad.
Evaluación y control de efectos psicológicos relacion-	Autor/es Silvia Rivadeneira	Industrial	2000	Propender al establecimiento de programas	132 personas de las áreas	Análisis de tareas Monitoréo am -	Al aplicar un programa básico de seguridad e

nados a la exposición a riesgos físicos en las áreas no críticas del Hospital "Quito de la Policía.	Asesor: Dr. Jorge Herrán			de salud ocupacional, capaces de mejorar la salud y las condicio - nes de trabajo	no críticas del Hospital Quito No1 nóstico cofort. porcionar condiciones No.1 de la Policía Nacional. Nacional.	biental. Encuesta diag - Test de persona - lidad, atención y psicomotricidad.	higiene a nivel hospita - lario, se pueden produ - ducir condiciones fisi - cas de trabajo adecuado
--	-----------------------------	--	--	---	--	---	--

Estudio del ambiente laboral en base a un diagnóstico de la cultura organizacional y diseño de un plan de solu - ciones, en la empresa CONMACO, Quito.	Autor/es Sandra Rivadeneira Víctor Perez Asesor: Dr. Pablo Picerno	Industrial	2000	Realizar el diagnóstico de la cultura organiza - cional, para diseñar un plan de soluciones.	50 empleados y trabajado - res de las áreas admi - nistrativa y operativa	Cuestionario de cultura de grupo Test del Grid Ge - rencial Cuestionario de Wens Entrevista grupal	La propuesta para un manejo sistemático de la organización, permi - tirá alcanzar la efecti - vidad empresarial.
--	---	------------	------	--	--	--	--

IDENTIFICACION DE LA INVESTIGACION				OBJETIVOS	METODOLOGIA		RESULTADOS
TITULO	AUTORES Y ASESOR	ESPECIALIDAD	AÑO		POBLACION Y MUESTRA	INSTRUMENTOS	CONCLUSIONES
Determinación de los facto-	Autor/es	Industrial	2000	Determinar y analizar	251 funcio -	Test de la OIT y	Con el presente estudio

res que causan estrés en los funcionarios permanentes del Honorable Congreso Nacional, a fin de estructurar un programa de prevención de estrés en la Institución.	José E. Alvarez Marco Mariño Asesor: Dr. Jorge Herrán			los factores laborales que causan estrés en los funcionarios permanentes del Honorable Congreso Nacional	narios permanentes de la Institución	de la OMS para medir el grado de estrés. Test de David Fontana para medir tipología de la personalidad	se ha logrado tener un diagnóstico de estrés de la Institución, lo que ha permitido estructurar un plan de prevención de estrés, para ser aplicado a futuro.
--	--	--	--	--	--------------------------------------	---	--

Organización de los procesos de gestión como una alternativa para lograr la competitividad microempresarial de Artemadera, Quito.	Autor/es Miguel Alvarez Asesor: Dr. Jorge Herrán	Industrial	2000	Organizar los procesos de gestión para lograr la competitividad microempresarial	25 empleados y trabajadores de Artemadera.	Planificación estratégica. Diagnóstico de necesidades de capacitación	La organización de los procesos de gestión, permitió generar mayor productividad, posicionamiento en el mercado, incremento de puestos de trabajo, activos, capital y remuneraciones del personal.
---	--	------------	------	--	--	--	--

Estudio integral y reestructuración organizacional de la Dirección Administrativa de la Operación Rescate Infantil "ORI" Quito, con el fin de brindar un mejor servicio a la sociedad	Autor/es Grace Cabrera Marcelo Zambrano Asesor: Dra. Elsa Bimos	Industrial	2000	Implantar instrumentos técnicos y objetivos que sirvan como un modelo práctico de administración en la Institución.	105 funcionarios de los niveles de apoyo y operativo.	Reactivos psicológicos: dominós para valorar C.I., CPI para perfil de personalidad. Thourstone para habilidades y capacidades. Sacks motivación hacia el trabajo.	Con la reestructuración de la Institución se generó una mejor calidad de servicio a los clientes internos y externos.
---	---	------------	------	---	---	---	---

Desarrollo de técnicas de intervención de desarrollo organizacional (TIDO), en áreas comerciales de AFP Génesis S.A. regional norte Quito.	Autor/es Gardenia Rojas Asesor: Dr. N. Rodríguez	Industrial	2000	Descubrir si dentro de un área comercial, gracias a la utilización de Técnicas de Intervención en Desarrollo Organizacional, mejorara el rendimiento.	49 empleados del área comercial	Cuestionarios sobre: Estilo de Liderazgo, Sistema Cliente, Comunicación Intergrupal, Clima Organizacional	Luego del proceso de aplicación de las técnicas TIDO, se obtienen resultados satisfactorios que exceden las expectativas de la empresa como: rendimiento, organización, clima laboral y servicio al cliente.
---	---	------------	------	---	---------------------------------	---	--

IDENTIFICACION DE LA INVESTIGACION				OBJETIVOS	METODOLOGIA		RESULTADOS
TITULO	AUTORES Y ASESOR	ESPECIALIDAD	AÑO		POBLACION Y MUESTRA	INSTRUMENTOS	CONCLUSIONES
El sistema 5 "S" como proceso efectivo de limpieza para mejorar la producción y reducir los accidentes de trabajo en estudiantes de cerrajería e instalaciones sanitarias de la Universidad Popular del Ecuador, Quito	Autor/es Marcelo Idrovo Asesor: Dr. Alfonso Suárez	Industrial	2000	Aplicar el sistema 5 "S" para crear hábitos de limpieza, para mejorar la producción y reducir los accidentes de trabajo.	45 estudiantes de cerrajería e instalaciones sanitarias.	Análisis de puesto Diagrama causa-efecto. Pareto para el análisis de riesgos Monitoreos ambientales Sistema 5 "S"	El conocimiento y la aplicación del sistema 5 S, le brinda al estudiante una formación integral.

La satisfacción de las necesidades	Autor/es Marco Baus	Industrial	2000	Satisfacer las necesidades fisiológicas,	80 empleados de las áreas	Cuestionario de clima laboral.	Al conocer las necesidades insatisfechas, se
------------------------------------	------------------------	------------	------	--	---------------------------	--------------------------------	--

<p>fisiológicas, sociales y de aturrealización laboral del personal en CARECSA Quito, como factores influyentes en la productividad y competitividad laboral.</p>	<p>Virna Reyes</p> <p>Asesor:</p> <p>Dr.N. Rodríguez</p>			<p>so- ciales y de autoreali- zación para optimizar la productividad y competitividad laboral</p>	<p>administrati- va y operati- va.</p>	<p>Cuestionario</p> <p>Wens.</p>	<p>puede proponer un esquema general de mejoramiento a la situa- ción actual.</p>
---	--	--	--	---	--	----------------------------------	---

<p>Diagnóstico de comunica - ción y relaciones humanas, a fin de proponer un modelo formativo de capacitación.</p>	<p>Autor/es</p> <p>Jean Cifuentes</p> <p>Asesor:</p> <p>Dr. A. Suárez</p>	<p>Industrial</p>	<p>2000</p>	<p>Proponer un modelo formativo de capacita- ción que mejore las re- laciones humanas</p>	<p>70 empleados del área ad - ministrativa</p>	<p>Cuestionario</p> <p>Entrevista</p>	<p>El diseño y la aplicación de un programa de capa- citación basado en nece- sidades reales, ayudará a crecer al Recurso Hu- mano en el ámbito labo- ral y social.</p>
--	---	-------------------	-------------	---	--	---------------------------------------	---

<p>Diagnóstico de las relacio - nes laborales y nivel de sa- tisfacción laboral de los tra- bajadores de la empresa in- dustrial Aceropaxi, ubicada en Lasso, Cotopaxi.</p>	<p>Autor/es</p> <p>María Alcázar</p> <p>Asesor:</p> <p>Dr. P. Picerno</p>	<p>Industrial</p>	<p>2000</p>	<p>Diagnosticar las rela- ciones interpersonales, condiciones laborales y el nivel de satisfac- ción laboral de los tra- bajadores</p>	<p>135 trabaja- dores y jefes intermedios.</p>	<p>Cuestionario de satisfacción la - boral</p>	<p>Los resultados obtenidos han permitido conocer de cerca la realidad laboral de los trabajadores y ha permiten proponer y eje- cutar cambios en pro del mejoramiento de la satis- facción de los trabajado- res y de su motivación.</p>
---	---	-------------------	-------------	---	--	--	---

<p>Diagnóstico del cociente e- mocional del personal de Clirsen estación Cotopaxi,</p>	<p>Autor/es</p> <p>Gloria Jaramillo Cesar Panchi</p>	<p>Industrial</p>	<p>2000</p>	<p>Diagnosticar el cocien- te emocional, para pro- poner estrategias de</p>	<p>108 emplea- dos.</p>	<p>Test de cociente emocional. Evaluación del</p>	<p>Al aplicar las estrategias de fortalecimiento se pre- tende iniciar un nuevo</p>
--	--	-------------------	-------------	---	-----------------------------	---	---

<p>para proponer estrategias de fortalecimiento en la cultura organizacional, basándose en la inteligencia emocional.</p>	<p>Asesor: Dr. J. Herrán</p>		<p>fortalecimiento en la cultura organizacional</p>		<p>desempeño.</p>	<p>pro- ceso de identificación y desarrollo de las habilidades y destrezas personales, para mejorar la calidad de vida personal e institucional</p>
---	----------------------------------	--	---	--	-------------------	---

PSICOLOGIA INDUSTRIAL 2000 - 2010

No.	TITULO	ESPECIALIDAD	AÑO	AUTORES	ASESOR	POBLACIÓN INVESTIGADA
1	NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES, PARA INTEGRAR LOS PROCESOS Y LOGRAR LA COMPETITIVIDAD DEL RECURSO HUMANO Y DEL PRODUCTO EN LA CADENA AGROPRODUCTIVA DE PALA DE AFRICANA, EN LOS SECTORES DE SANTO DOMINGO DE LOS COLORADOS Y QUEVEDO	Psicología Industrial	2000	Mónica Parada / Dolores Yáñez	Dr. Alfonso Suárez	120 personas entre productores
2	COMO INFLUYE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL RENDIMIENTO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL CATERING SERVICE CIA. LTDA. DE LA CIUDAD DE QUITO Y DEL ILUSTRE MUNICIPIO DE RUMIÑAHUI	Psicología Industrial	2000	Mario Pérez / Nancy Bastidas	Dr. Nelson Rodríguez	45 empleados del área administrativa de CATERING SERVICE CIA.
3	ESTANDARIZACIÓN DEL TEST DE INTELIGENCIA GENERAL Y FACTORIAL IGF-S A PERSONAS QUE CURSAN LOS ÚLTIMOS AÑOS EN UNIVERSIDADES ESTATALES Y	Psicología Industrial	2000	Mishell Montesdeoca	Dr. Benjamín Meza	1624 estudiantes de los últimos años de diversas universidades

	PARTICULARES DE LA CIUDAD DE QUITO, PARA SU UTILIZACIÓN CON FINES DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA EMAAP					
4	COMO INFLUYEN LOS FACTORES DESMOTIVANTES EN EL RENDIMIENTO LABORAL DEL POLICÍA DEL REGIMIENTO	Psicología Industrial	2000	Freddy Martinez / Gladys Romo	Dr. Jorge Herrán	181 policías del Regimiento Quito
5	COMO DIAGNOSTICAR EL CLIMA LABORAL A TRAVÉS DE HERRAMIENTAS ANALÍTICAS Y ESTADÍSTICAS DE LA CALIDAD TOTAL, PARA SUGERIR PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN EN RELACIONES INTERPERSONALES, MOTIVACIÓN PARA CONCIENCIAR AL PERSONAL ADMINISTRATIVO, TÉCNICO HACIA UN CAMBIO DE ACTITUD COMPORTAMENTAL Y MEJORAMIENTO CONTINUO EN LA DIAF-CEMA, LATACUNGA	Psicología Industrial	2000	Martha Madrid / Nelson Sola	Dr. Benjamín Meza	96 empleados administrativos y técnicos de la DIAF
6	IDENTIFICAR LOS FACTORES NEGATIVOS DEL CLIMA LABORAL PARA MEJORAR LAS RELACIONES DE LOS MIEMBROS Y SU DESEMPEÑO EN PETROPRODUCCIÓN, QUITO	Psicología Industrial	2000	Etna Sabne Sánchez / Marco Valladares	Dr. Benjamín Meza	69 empleados
7	LA MOTIVACIÓN Y COMUNICACIÓN EN	Psicología Industrial	2000	Ximena Guerrero Manosalvas	Dr. Nelson Rodríguez	61 empleados del banco COFIEC

	RELACIÓN CON LA INESTABILIDAD LABORAL EN BANCO COFIEC, QUITO					
8	DIAGNOSTICO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE FUNDELA EN LAS PROVINCIAS DE PICHINCHA Y ESMERALDAS CON EL FIN DE OPTIMIZAR LA EFICIENCIA INSTITUCIONAL Y DEL CLIENTE INTERNO QUE LA CONFORMAN	Psicología Industrial	2000	René Valencia Quiñonez	Dra. Elsa Bimos	20 empleados
9	ESTUDIO Y ELABORACIÓN DEL MANUAL DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS EN LA FABRICA FESRTA SA, QUITO PARA UNA MEJOR ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Psicología Industrial	2000	Rafael Bravo Silva	Dr. ISIPs	68 trabajadores
10	ADAPTAR UN PROCESO DE SENSIBILIZACIÓN Y DE CAMBIO A TRAVÉS DE LA APLICACIÓN DE LAS 9S EN LA EMPRESA RECTIFICADORA DEL VALLE CIA. LTDA. ORIENTADO A LA CALIDAD TOTAL	Psicología Industrial	2000	Silvia Ayala / Maria Pillajo / Pedro Martínez	Dr. Jorge Herrán	70 personas
11	DETENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES PARA ESTRUCTURAR Y DIFUNDIR UN PROGRAMA BÁSICO DE CONTROL DE PERDIDAS, PARA EL ÁREA OPERATIVA DE LA EMPRESA METROPOLITANA DE RASTREO DE LA CIUDAD E QUITO	Psicología Industrial	2000	Astrid Rodríguez	Dr. Benjamín Meza	121 personas del nivel operativo.
12	IDENTIFICACIÓN Y PREVENCIÓN DE LOS	Psicología Industrial	2000	Marco Esparsa / Luis Ruíz	Dr. Benjamín Meza	52 personas del nivel administrativo y operativo

	FACTORES DE RIESGOS PARA BRINDAR SEGURIDAD INDUSTRIAL EN EL TRABAJO DEL PERSONAL DE LA EMPRESA MANUFACTURERA, ARMADURAS Y REPUESTOS ECUATORIANOS S.A. MARESA, QUITO					
13	VALORACIÓN DE LAS CONDICIONES AMBIENTALES Y SU INCIDENCIA SOBRE LA SATISFACCIÓN Y MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CABLEC QUITO	Psicología Industrial	2000	Hernán Castillo	ISIPs	48 trabajadores del nivel operativo
14	DISEÑO DE UN MODELO DE COMPETENCIAS BASADO EN EL PERFIL DE DESTREZAS DE APRENDIZAJE PARA DETECTAR NECESIDADES DE CAPACITACIÓN, EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL CONSORCIO PICHINCHA, QUITO	Psicología Industrial	2000	Gabriela Abad / Pamela Carrillo	Dra. Elsa Bimos	57 empleados del área administrativa
15	DIAGNOSTICO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD TÉCNICA ECUATORIANA PARA EL ECODESARROLLO AMAZÓNICO (UTEPA), PARA ELABORAR UNA PROPUESTA DE MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL BAJO LA FILOSOFÍA DE CALIDAD TOTAL	Psicología Industrial	2000	Arturo Chinde	Dra. Elsa Bimos	20 empleados
16	ESTUDIO SOCIOMÉTRICO	Psicología	2000	Juan Moretta	Dr. Jorge Herrán	434 trabajadores del área de

	PARA IDENTIFICAR LÍDERES, EN EL ÁMBITO DE MANO DE OBRA DIRECTA EN PLASTICAUCHO INDUSTRIAL S.A., EN LA CIUDAD DE AMBATO, TENDIENTE A MEJORAR EL CLIMA LABORAL	Industrial				producción
17	DIAGNOSTICO DEL COCIENTE EMOCIONAL DEL PERSONAL DEL CLIRSEN ESTACIÓN COTOPAXI, PARA PROPONER ESTRATEGIAS DE FORTALECIMIENTO EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL, BASÁNDOSE EN LA INTELIGENCIA EMOCIONAL	Psicología Industrial	2000	Gloria Jaramillo / César Panchi	Dr. Jorge Herrán	108 empleados de Clirsen, estación Cotopaxi
18	DIAGNOSTICO DE LAS RELACIONES LABORALES Y NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA INDUSTRIAL ACEROPAXI, UBICADA EN LASSO, COTOPAXI	Psicología Industrial	2000	María Guadalupe Alcázar	Dr. Pablo Picerno	135 trabajadores y jefes intermedios
19	DIAGNOSTICO DE COMUNICACIÓN RELACIONES HUMANAS, A FIN DE PROPONER UN MODELO FORMATIVO DE CAPACITACIÓN EN PETROCOMERCIAL, QUITO.	Psicología Industrial	2000	Jean Paul Cifuentes	Dr. Alfonso Suárez	70 empleados del área administrativa de Petrocomercial, Quito
20	LA SATISFACCIÓN DE LAS NECESIDADES FISIOLÓGICAS, SOCIALES Y DE AUTORREALIZACIÓN LABORAL DEL PERSONAL EN CAREC S.A. QUITO, COMO FACTORES	Psicología Industrial	2000	Marco Baus / Virna Reyes	Dr. Ángel Verdezoto	80 empleados de las áreas administrativa y operativa

	INFLUYENTES EN LA PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL.					
21	DESARROLLO DE TÉCNICAS DE INTERVENCIÓN DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL (TIDO) EN ÁREAS COMERCIALES DE AFP GÉNESIS S.A. REGIONAL NORTE, QUITO	Psicología Industrial	2000	Gardenia Rojas	Dr. Nelson Rodríguez	49 empleados del área comercial
22	EL SISTEMA 5-S COMO PROCESO EFECTIVO DE LIMPIEZA PARA MEJORAR LA PRODUCCIÓN Y REDUCIR LOS ACCIDENTES DE TRABAJO EN ESTUDIANTES DE CERRAJERÍA E INSTALACIONES SANITARIAS DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL ECUADOR, QUITO	Psicología Industrial	2000	Marcelo Idrovo	Dr. Alfonso Suárez	45 estudiantes de las especialidades de Cerrajería e Instalación Sanitaria
23	ESTUDIO INTEGRAL Y REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL DE LA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE LA OPERACIÓN RESCATE INFANTIL "ORI" DE LA CIUDAD DE QUITO, CON EL FIN DE BRINDAR UN MEJOR SERVICIO A LA SOCIEDAD	Psicología Industrial	2000	Grace Cabrera / Marcelo Zambrano	Dra. Elsa Bimos	105 funcionarios de los niveles de apoyo y operativo de la Unidad Ejecutora ORI
24	ESTUDIO DEL AMBIENTE LABORAL EN ASE A UN DIAGNÓSTICO DE CULTURA ORGANIZACIONAL Y DISEÑO DE UN PLAN DE SOLUCIONES, EN LA EMPRESA CONMACO EN LA CIUDAD DE QUITO	Psicología Industrial	2000	Sandra Rivadeneira / Victor Pérez	Dr. Pablo Picerno	50 empleados y trabajadores de las áreas administrativa y operativa

25	ORGANIZACIÓN DE LOS PROCESOS DE GESTIÓN COMO UNA ALTERNATIVA A LOGRAR LA COMPETITIVIDAD MICROEMPRESARIAL DE ARTEMADERA EN LA CIUDAD DE QUITO	Psicología Industrial	2000	Miguel Cristóbal Álvarez	Dr. Ángel Verdezoto	25 empleados y trabajadores
26	DETERMINACIÓN DE LOS FACTORES LABORALES QUE CAUSAN ESTRÉS EN LOS FUNCIONARIOS PERMANENTES DE HONORABLE CONGRESO NACIONAL, A FIN DE ESTRUCTURAR UN PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE ESTRÉS EN LA INSTITUCIÓN	Psicología Industrial	2000	José E. Álvarez / Marco Mariño	Dr. Jorge Herrán	251 funcionarios permanentes
27	EVALUACIÓN Y CONTROL DE EFECTOS PSICOLÓGICOS RELACIONADOS A LA EXPOSICIÓN A RIESGOS FÍSICOS EN LAS ÁREAS NO CRÍTICAS DEL HOSPITAL "QUITO No. 1 DE LA POLICÍA NACIONAL"	Psicología Industrial	2000	Silvia Rivadeneira	Dr. Jorge Herrán	132 personas de las áreas no críticas del Hospital
28	LA OPTIMIZACIÓN DE LAS RELACIONES HUMANAS EN LAS INSTITUCIONES I. MUNICIPIO DE GUARANDA Y LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR PARA LOGRAR EL CRECIMIENTO, DESARROLLO PERSONAL Y LABORAL	Psicología Industrial	2000	Víctor Núñez / Roque García	Dr. Alfonso Suárez	100 personas del área administrativa
29	REDISEÑO, APLICACIÓN Y CONTROL DE UN SISTEMA FACTORIAL DESCRIPTIVO DE EVALUACIÓN DEL	Psicología Industrial	2000	Javier Alvear	Dr. Jorge Herrán	90 empleados del área operativa y de servicios

	DESEMPEÑO, PARA EL ÁREA OPERATIVA Y DE SERVICIOS DE PETROCOMERICAL – REGIONAL QUITO					
30	EL DIAGNOSTICO DE LAS TRANSACCIONES DE UN PLAN DE SOLUCIÓN A PROBLEMAS DE COMUNICACIÓN EXISTENTES EN AFP. GÉNESIS, QUITO	Psicología Industrial	2000	Lourdes Espinoza / Byron Vasquez	Dr. Benjamín Meza	37 personas de las áreas: administrativa, telegénesis y ventas
31	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN EN LA EMPRESA METROPOLITANA DE OBRAS PÚBLICAS, QUITO, QMPOP-Q PARA EL DISEÑO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN 2000, EN UN MARCO DE CALIDAD	Psicología Industrial	2000	Jorge Paca / Soledad Ayala	Dr. Alfonso Suárez	52 funcionarios, 98 empleados y 150 trabajadores
32	ESTUDIO DE LA SATISFACCIÓN LABORAL MEDIANTE LA APLICACIÓN DEL REACTIVO DE VALORES INTERPERSONALES S.I.V. EN EL INSTITUTO NACIONAL DEL NIÑO Y LA FAMILIA INFA MATRIZ QUITO, EN SUS ÁREAS ADMINISTRATIVA Y TÉCNICA , CON EL FIN DE PROPONER ESTRATEGIAS PARA SU MEJORAMIENTO	Psicología Industrial	2000	Luis Maiza / Stalin Parra	Dr. Pablo Picerno	290 empleados de las áreas administrativa y técnica
33	ESTUDIO DE LOS FACTORES SATISFACTOROS E INSATISFACTOROS QUE INFLUYEN EN LA MOTIVACIÓN, PARA	Psicología Industrial	2000	Ninfa Rubio / Manuel Caiza	Dr. Benjamín Meza	22 empleados del departamento comercial (sala de ventas)

	ESTABLECER UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN HACIA EL LOGRO DE UN CAMBIO ACTITUDINAL EN EL PERSONAL DE VENTAS DE UNA ADMINISTRADORA DE FONDOS DE LA CIUDAD DE QUITO					
34	ESTABLECER Y EJECUTAR SISTEMAS DE CAPACITACIÓN FLEXIBLES A CORTO Y LARGO PLAZO ORIENTADOS HACIA EL INCREMENTO LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN EL NIVEL OPERATIVO DE LAS EMPRESAS DE PROPESEL DE LA CIUDAD DE QUITO	Psicología Industrial	2000	Adriana Andrade	Dr. Nelson Rodríguez	25 operativos de Colortex y 45 operativos de Stokman Rozen del Ecuador
35	ESTABLECER Y EJECUTAR SISTEMAS DE CAPACITACIÓN FLEXIBLES A CORTO Y LARGO PLAZO ORIENTADOS HACIA EL INCREMENTO LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN EL ÁREA DE VENTAS DE LA EMPRESA GATSA DE LA CIUDAD DE AMBATO	Psicología Industrial	2000	Gustavo Morales	Dr. Jorge Herrán	27 personas del área de ventas
36	LA FALTA DE COMUNICACIÓN Y EL PERMANENTE RUIDO INFLUYEN NEGATIVAMENTE EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA LEVAPAN DEL ECUADOR S.A.	Psicología Industrial	2000	Verónica Fonseca	Dr. Pablo Picerno	25 empleados de la sección de Levaduras
37	FORMACIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO DE CALIDAD PARA INCREMENTAR LA	Psicología Industrial	2000	Soraya Brito / Janet Soria	Dr. Nelson Rodríguez	31 personas del nivel gerencial y jefaturas (22 Novartis y 9 de la Coop. De Ahorro y Crédito)

	PRODUCTIVIDAD EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO 29 DE OCTUBRE CÍA. LTDA. Y NOVARTIS DEL ECUADOR S.A., DE LA CIUDAD DE QUITO					29 de Octubre)
38	ESTRUCTURACIÓN DEL MANUAL DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS PARA OPTIMIZAR EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL EN LA FUNDACIÓN "MARIANA DE JESÚS" Y SUS FUNDACIONES ANEXAS UBICADAS EN LA CIUDAD DE QUITO	Psicología Industrial	2000	Eulalia Velarde / Marcelo Jácome	Dr. Alfonso Suárez	207 empleados
39	DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE UN PROGRAMA CONDUCTUAL PARA MEJORAR LA MOTIVACIÓN, SATISFACCIÓN Y PRODUCTIVIDAD EN EL PERSONAL DE CULTIVO DE LA FINCA FLORICULTORA GUIZA DE ASCÁZUBI, EN EL QUINCHE	Psicología Industrial	2000	Tania Quishpe	Dr. Benjamín Meza	35 personas de área operativa
40	DIAGNOSTICO DE NECESIDADES Y ASPIRACIONES DE CAPACITACIÓN PARA DETERMINAR REQUERIMIENTOS EN EL PERSONAL DE PLATAFORMA (AUXILIARES BANCARIOS) DE LAS AGENCIAS DEL BANCO DEL PICHINCHA DE LA CIUDAD DE QUITO	Psicología Industrial	2000	Lorena Aguirre	Dra. Elsa Bimos	167 personas que pertenecen al a plataforma (auxiliares bancarios) de 26 agencias del banco
41	COMO EL DISEÑO DE UN	Psicología	2001	Claudia Estrella /	Dr. Nelson	25 jefes de unidad y

	SISTEMA DE INCENTIVOS APLICADO EN EL ÁMBITO DE JEFATURAS, COADYUVA AL LOGRO DE LOS OBJETIVOS DEL PERSONAL DE LA EMPRESA PETROINDUSTRIAL, MATRIZ QUITO.	Industrial		Krupskaya Rios	Rodríguez	responsables de área de Petroindustrial
42	VALORACIÓN DE PUESTOS POR EL MÉTODO HAY Y ESTRUCTURA DE LA TABLA SALARIAL PARA EL PERSONAL DEL OLEODUCTO TRANSECUATORIANO, QUITO.	Psicología Industrial	2001	Patricia Paredes	Dr. Pablo Picerno	80 empleados de las áreas: administrativa, financiera, operativa, empresarial y control del Oleoducto Transecuatorio, Quito
43	COMO UTILIZAR LOS MÉTODOS Y HERRAMIENTAS DE LA REINGENIERÍA DE PROCESOS PARA OPTIMIZAR LOS SUBSISTEMAS DE RECURSOS HUMANOS EN LA FÁBRICA BORIS D'FIRENZE DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO	Psicología Industrial	2001	Pablo Chamorro / Myriam Sánchez	Dr. Ángel Verdezoto	47 empleados
44	ELABORACIÓN E IMPLANTACIÓN DE UN PROGRAMA DE SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL, PARA CONTROLAR LOS RIESGOS QUE TIENEN MAYOR INCIDENCIA EN ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA FÁBRICA TEXTILES PICHINCHA S.A. QUITO	Psicología Industrial	2001	Flavia Herrera / Maria Tualombo	Dr. Holger Jara	30 personas del nivel operativo
45	DIAGNÓSTICO Y MEJORAMIENTO DE LA	Psicología Industrial	2001	Dora Narváez / Luis Enrique	Dr. Holger Jara	60 funcionarios de la Unidad Ejecutora del O.R.I.

	COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD EJECUTORA OPERACIÓN RESCATE INFANTIL O.R.I. DE LA CIUDAD DE QUITO					
46	ADAPTACIÓN DE LOS TEST BPA1, BPA2, BQF QUE SOTEM CIA. LTDA., QUITO, UTILIZA PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL ADMINISTRATIVO	Psicología Industrial	2001	Thamara López / Paola Rodríguez	Dr. Jorge Herrán	100 personas entre 18 y 20 años con instrucción media, bachilleres en Comercio y Administración, que aplican solicitudes de empleo a la empresa
47	DIAGNÓSTICO DE SATISFACCIÓN DE NECESIDADES SEGÚN LA TEORÍA DE ABRAHAM MASLOW, PARA LA IMPLANTACIÓN DE UN PROGRAMA DE MEJORAMIENTO EN CUANTO A LA CALIDAD DE SERVICIOS Y AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DEL REGISTRO CIVIL, QUITO	Psicología Industrial	2001	Blanca Sosa	Dr. Ángel Verdezoto	117 empleados de las unidades de: servicios, administrativa, jefatura de cedulación, jefatura provincial, jefatura nacional, operativa del Registro Civil del sector sur (Turubamba) Quito
48	COMO SE APLICA LAS TÉCNICAS DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN LAS CONSULTORAS DE RECURSOS HUMANOS, MAMPOWER, PROPESEL, COERH S.A. DE LA CIUDAD DE QUITO	Psicología Industrial	2001	Sandra Jaramillo	Dr. Benjamín Meza	2 empleados de Mampower, 2 empleados de Propesel, 1 empleado de COERH S.A.
49	MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL PARA LA EMAAP, QUITO	Psicología Industrial	2001	Edmundo Franco	I.S.I.Ps	281 funcionarios, administrativos y obreros
50	EL SISTEMA DE VALORACIÓN POR PUNTOS	Psicología Industrial	2001	Irlanda Sánchez	Dr. Benjamín Meza	70 empleados y trabajadores de los niveles administrativos

	UTILIZADO EN EL DISEÑO DEL ESQUEMA SALARIAL INTEGRAL EN LA EMPRESA ISKRAEMEC S.A. DE LA CIUDAD DE QUITO					y operativos
51	“ LA CAPACITACIÓN COMO PROCESO, PARA MEJORAR LAS RELACIONES INTERPERSONALES Y ALCANZAR LA SATISFACCIÓN DE LOS CLIENTES INTERNOS DE LA EMPRESA S.A. QUITO”	Psicología Industrial	2001	Verónica Moreno	Dr. Benjamín Meza	75 empleados y trabajadores de los niveles administrativo y operativo de la empresa ELAMSA S.A., Quito.
52	“ COMO AGREGAR VALOR EN LOS PROCESOS DE INDUCCIÓN DE RECURSOS HUMANOS, A TRAVÉS DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL; EN LAS EMPRESAS S.A. Y PETROPRODUCCION DE LA CIUDAD DE QUITO “	Psicología Industrial	2001	Fabricio Viteri / Stevens Obando	Dr. Benjamín Meza	61 empleados de la empresa PETROPRODUCCION
53						
54	“ DIAGNOSTICO DEL CLIMA LABORAL DE SIGLO 21, PARA MEJORAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA EN LAS CIUDADES DE QUITO Y GUAYAQUIL”	Psicología Industrial	2001	Rosana Torres / Juan Samaniego	Dr. Benjamín Meza	57 empleados de la empresa SIGLO 21 de Quito y Guayaquil.
55	“ LA PARTICIPACIÓN DE LA PSICOLOGÍA INDUSTRIAL Y LA ADMINISTRADORA DE PERSONAL, DENTRO DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LAS EMPRESAS PRIVADAS DEL PERÍMETRO URBANO DEL SUR DE LA CIUDAD DE QUITO “	Psicología Industrial	2001	Juan Caros Rivera	Dra. Elsa Bimos	44 empresas privadas del sur de quito.

56	“COMO EL ESTUDIO DE LOS FACTORES NEGATIVOS QUE INFLUYEN EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL, PERMITEN APLICAR TÉCNICAS DE CAPACITACIÓN TENDIENTES CONSEGUIR CAMBIOS COMPORTAMENTALES EN EL PERSONAL DE “EL ESPAÑOL “DELICATESSEN, QUITO”.	Psicología Industrial	2001	Narciza Hidalgo	Dr, Benjamín Meza	80 empleados de “ El Español”
57	“ APLICACIÓN DE LA EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO POR OBJETIVOS Y RESULTADOS PARA LOGRAR LA PLANIFICACIÓN Y CUMPLIMIENTO EFICIENTE DE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL SERVICIO DE RENTAS INTERNAS, QUITO	Psicología Industrial	2001	Galo Martínez de la Vega	Dr, Angel Verdezoto	149 empleados del Servicio de Rentas Internas, Quito
58	“ DIAGNOSTICO DE LOS ASPECTOS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y DIRECCIÓN TÉCNICA DE LA EMPRESA ELECTRICA REGIONAL DEL ORO S.A.”	Psicología Industrial	2001	Javier Jácome	Dra, Elsa Bimos	80 personas de las unidades de comercialización
59	“ COMO LA APLICACIÓN DEL TRABAJO EN EQUIPO Y LA MOTIVACIÓN DEL RECURSO HUMANO, INCREMENTA LA PRODUCTIVIDAD Y MEJORA EL CLIMA LABORAL DE ETAFASHION CIA. LTDA. DE LA CIUDAD DE QUITO “	Psicología Industrial	2001	Sivia Cueva / Wddy Lopez/ Sandra A larcon	Dr. Angel Verdezoto.	

60	“ DIAGNOSTICO DE SATISFACCIÓN DE NECESIDADES SEGÚN LA TEORIA DE ABRAHAM MASLOW, PARA LA IMPLANTACIÓN DE UN PROGRAMA DE MEJORAMIENTO EN CUANTO A LA CALIDAD DE SERVICIOS Y AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DEL REGISTRO CIVIL, QUITO.	Psicología Industrial	2001	Luis Vásquez	Dr Angel Verdezoto	100 empleados del área de ventas
61	“ COMO LA CAPACITACION A JEFES DE SECCION Y MANIPULADOTE SOBRE LAS BUENAS PRACTICAS DE MANUFACTURA SEGUNEL PLAN DE ANALISIS DE RIESGOS Y PUNTOS CRITICOS DE CONTROL (H.A.C.C.O) LOGRA SEGURIDAD SANITARIA E HIGIENE EN EL MANEJO Y PROCESAMIENTO DE ENLATADOS Y PESCA FRESCA EN INDUSTRIAS DEL MAR LUBAR CÁS. LTDA. EN LA CIUDAD DE MANTA.	Psicología Industrial	2001	Luz Elena Calvopiña	Dr. Benjamín Meza	79 empleados entre jefes de sección y manipuladores.
62	“ COMO INCIDEN LOS SISTEMAS DE EVALUACION DE DESEMPEÑO Y RECONOCIMIENTO EN LA PRODUCTIVIDAD Y MOTIVACIÓN EN LOS LIDERES Y RECONOCIMIENTO EN LA PRODUCTIVIDAD Y MOTIVACIÓN EN LOS LIDERES DE CADA TIENDA	Psicología Industrial	2001	Tamara Maldonado	Dr. Jorge Herrán.	185 empleados entre líderes y nivel operativo de las tiendas KFC. Quito.

	Y NIVEL OPERATIVO EN LAS TIENDAS KFC, QUITO.”					
63	¿CÓMO INFLUYE EL TIPO DE LIDERAZGO EN LA SATISFACCIÓN DE LAS NECESIDADES Y EL DESARROLLO DEL EMPOWERMENT DEL PERSONAL DE SOPORTE DEL HOTEL AKROS QUITO	Psicología Industrial	2001	Paola Estrella / Haydee Sánchez	Dr. Ángel Verdezoto	138 empleados divididos en 20 ejecutivos y 18 personal de soporte
64	ESTRATEGIAS PARA DESARROLLAR EL REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL Y CUMPLIR CON LAS LEYES VIGENTES DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y PASTEURIZADOTA QUITO S.A., QUITO.	Psicología Industrial.	2001	Jhonson Carvajal	Dr. Benjamín Meza	122 trabajadores 46 en el área operativa 76 y en el área administrativa 46
65	¿COMO DETERMINAR LAS CAUSAS QUE INFLUYEN EN LA ROTACIÓN DE PERSONAL DE LOS OBREROS AGRÍCOLAS Y EL IMPACTO QUE OCASIONA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA FLOREMIT S.A. DE LA CIUDAD DE CAYAMBE, PARROQUIA DE MALCHINGUÍ ?	Psicología Industrial	2001	Flores Rigoberto	Dr. Jorge Herrán	550 trabajadores entre hombres y mujeres en los diferentes niveles organizacionales.
66	¿CÓMO INFLUYE EL ESTILO DE LIDERAZGO DE LOS DIRECTIVOS Y MANDOS MEDIOS EN LA COMUNICACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES	Psicología Industrial	2001	Mariana Cajas / Lourdes Guevara	Dr. Angel Verdezoto	276 empleados la muestra es correspondiente al 50%

	LEGISLATIVOS PERMANENTES DEL CONGRESO NACIONAL?					
67	“ VALORACIÓN DE PUESTOS POR EL MÉTODO HAY UNA ESTRUCTURA DE LA TABLA SALARIAL, PARA EL PERSONAL DEL OLEODUCTO TRANSECUATORIANO QUITO	Psicología Industrial	2001	Patricia Paredes	Dr. Pablo Picerno	80 trabajadores de muestra
68	“COMO INFLUYE EL ESTILO DE LIDERAZGO Y LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA CÁMARA DE LA PEQUEÑA INDUSTRIA DE PICHINCHA”	Psicología Industrial	2001	Pepita Báez	Dr. Benjamín Meza	Corresponde a 86 personas
69	“ COMO MEJORAR EL CLIMA LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD DEL EMPLEADO, MEDIANTE LA CREACIÓN DE UN SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS QUE VA A SER APLICADO EN LA MISIÓN HCJB ECUADOR, Quito.	Psicología Industrial	2001	Geovanny Fonseca / María Hermida	Dr. Benjamín Meza	Total de la muestra 124 personas
70	“EFECTOS DE LA CAPACITACIÓN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y OPERATIVO DE LA FUNDACIÓN CAMPAMENTO CRISTIANO ESPERANZA “	Psicología Industrial	2001	Eduardo Ibarra	Dr, Benjamín Meza	45 empleados
71	“ COMO INFLUYE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL SOBRE EL MEDIO LABORAL COMO SOBRE LAS RELACIONES PERSONALES, DE LA EMPRESA	Psicología Industrial	2001	Plinio Moreno	Dr. Jorge Herrán	500 trabajadores

	PETROECUADOR MATRIZ EN LA CIUDAD DE QUITO					
72	<p>“COMO LA REFORMULACIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PERMITE DETECTAR LAS REALES NECESIDADES DE CAPACITACIÓN, PARA DESARROLLAR UN EFECTIVO PLAN DE CAPACITACIÓN QUE INCREMENTE EL RENDIMIENTO DE LOS EMPLEADOS Y TRABAJADORES DE LA EMPRESA METROPOLITANA DE ALCANTARILLADO Y AGUA POTABLE EMAAP-Q”</p> <p>“COMO LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PERMITEN DESARROLLAR UN EFECTIVO PLAN DE CAPACITACION, PARA INCREMENTAR EL RENDIMIENTO DEL PERSONAL DE LA EMPRESA METROPOLITANA DE ALCANTARILLADO Y AGUA POTABLE EMAAP-Q, QUITO</p>	Psicología Industrial	2001	Viviana Duchimaza , Cesar Lara, Freddy Monta	Dr. Benjamín Meza	548 personas obteniendo de la muestra
73	<p>“ DETECTAR CUALES SON LOS FACTORES PSICOLÓGICOS QUE SE PRESENTAN EN LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS QUE MANEJAN SU NOMINA A TRAVÉS DE TERCEROS PARA ELABORAR PLANES Y PROGRAMAS</p>	Psicología Industrial	2001	Dora Tejada	Dr. Benjamín Meza	100 empleados de muestra

	PREVENTIVOS A ELIMINAR LOS FACTORES PSICOLÓGICOS DE LAS EMPRESAS BRADESCO E IMPEXA DE LA CIUDAD DE QUITO Y CAYAMBE”					
74	“ LA COMUNICACIÓN ENTRE LAS ÁREAS DEPARTAMENTALES DE LA EMPRESA MASTERCAD DEL ECUADOR COMO CAUSA QUE LIMITA EL DESARROLLO DE LAS CAPACIDADES DE PERSONAS PRODUCTIVAS DE LA EMPRESA”	Psicología Industrial	2001	Diana Pérez	Dr. Pablo Picerno	70 trabajadores de la empresa
75	“COMO LOS FACTORES DESMOTIVACIONALES INCIDEN EN EL COMPORTAMIENTO PERSONAL, INTERPERSONAL Y LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE IASA ESPE, EN SAN FERNANDO-SANGOLQUÍ “	Psicología Industrial	2001	Lucy Mora	Dr. Angel Verdezoto	113 trabajadores total
76	“ DE QUE MANERA INFLUYE LA PERSONALIDAD DE LOS LIDERES EN LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL POLICIAL DE LA COMANDANCIA GENERAL DE LA POLICÍA NACIONAL DE QUITO	Psicología Industrial	2001	Monica Toapanta	Dr. Jorge Herrán	276 trabajadores
77	“IDENTIFICACIÓN DE LOS DISTINTOS ESTILOS DE LIDERAZGO EN LOS MANDOS MEDIOS Y APLICACIÓN DEL ESTILO MAS IDÓNEO PARA EL MEJORAMIENTO DE LA	Psicología Industrial	2001	Nancy Guapi/ Fanny Minango	Dr. Alfonso Suárez	206 trabajadores

	PRODUCTIVIDAD Y EFICIENCIA DE LA EMPRESA HUT-TACO BELL DE LA CIUDAD DE QUITO					
78	“ MEDIR LA INCIDENCIA QUE HA TENIDO EL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DE LAS ICAP`S EN EL NIVEL PRODUCTIVO DE LOS MICRO EMPRESARIOS-ARTESANALES DE LA CIUDAD DE QUITO MEDIANTE EL BENEFICIO DE LOS CUPONES DE CAPACITACIÓN DE LA CORPORACIÓN FINANCIERA NACIONAL “	Psicología Industrial	2001	Erika Andrade	Dr. Benjamín Meza	19 Instituciones Capacitadoras
79	COMO AFECTA LA CULTURA CORPORATIVA Y LOS ESTILOS DE LIDERAZGO EN LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL DE UNA COMPAÑÍA DE SERVICIOS CONTABLES, FINANCIEROS Y DE CONSULTORÍA DE LA CIUDAD DE QUITO	Psicología Industrial	2001	Lucía Villarreal	Dr. Benjamín Meza	52 personas (100%)
80	LA EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO POR EL MÉTODO DE FACTORES PARA DETERMINAR RANGOS DE INCENTIVOS EN EL PERSONAL DE LA FUNDACIÓN NIÑEZ INTERNACIONAL, PROYECTO QUITO	Psicología Industrial	2001	Gloria Chiriboga	Dr. Benjamín Meza	67 empleados
81	DESARROLLAR UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EFECTIVO ORIENTADO A OPTIMIZAR Y	Psicología Industrial	2001	Pablo Alvarado	Dr. Jorge Herrán	50 empleados

	POTENCIALIZAR LOS RECURSOS HUMANAS EN EL M.S.P. DEL ÁREA DE SALUD No. 5 (CENTRO DE No. 5) DE LA CIUDAD DE QUITO					
82	IMPLANTACIÓN DEL CONTROL TOTAL DE CALIDAD COMO ESTRATEGIA COMPETITIVA EN EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO ENFOCADO EN LA CAPACITACIÓN DEL OS TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE UNA CIA AUTOMOTRIZ EN LA CIUDAD DE QUITO	Psicología Industrial	2001	Maria Llumiquinga / Alexandra Paucar	Dr. Jorge Herrán	105 empleados y trabajadores de los niveles operativo, administrativo y ejecutivo de la Cía QUITO MOTORS S.A.C.I. y empresas asociadas
83	ESTRUCTURAR E IMPLANTAR LA ADMINISTRACIÓN POR VALORES EN LA CORPORACIÓN CUERPOS DE CONSERVACIÓN, QUITO	Psicología Industrial	2001	Angélica Romero	Dr. Benjamín Meza	110 personas
84	COMO DETERMINAR EL PERFIL PROFESIONAL DE DIRECTIVOS Y MANDOS DE LA DIRECCIÓN NACIONAL Y DIRECCIÓN REGIONAL NORTE DEL SECAP	Psicología Industrial	2001	Andrés Mencías / Moscoso Tania	Dr. Ángel Verdezoto	10 directivos y 43 mandos
85	CÓMO LA DETECCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y LA ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA DE SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO, PRECAUTELAN LA INTEGRIDAD FÍSICA Y PSICOLÓGICA DEL PERSONAL OPERATIVO DEL ILUSTRE MUNICIPIO DE RUMIÑAHUI	Psicología Industrial	2001	Elizabeth Suntaxi	Dr. Pablo Picerno	87 operativos en el camal y 45 operarios en los mercados

86	COMO INFLUYE LA MOTIVACIÓN EN EL AUSENTISMO Y LA ROTACIÓN DEL PERSONAL EXISTENTE EN EL PERSONAL DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA PLANTA CENTRAL-QUITO.	Psicología Industrial	2001	Verónica Serrano	Dr. Ángel Verdezoto	50% del total de 271 empleados de nombramiento en el área administrativa.
87	LA INFLUENCIA DEL LIDERAZGO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL PARA EL DESEMPEÑO EFICIENTE Y PRODUCTIVO DE LOS FUNCIONARIOS DEL INSTITUTO ECUATORIANO DE CRÉDITO EDUCATIVO Y BECAS DEL CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE LA MUJER DEL SECAP DE QUITO	Psicología Industrial	2001	Mayra Chavez / Washington Alvarado	Dr. Alfonso Suárez	50 funcionarios del área Administrativa y de Recursos Humanos
88	CÓMO OPTIMIZAR EL PROCESO DE SELECCIÓN SOBRE LA BASE DE ELABORACIÓN DE PERFILES POR COMPETENCIAS EN METROPOLITAN TOURING C.A. QUITO	Psicología Industrial	2001	Maria Inés Hidalgo	Dr. Benjamín Meza	91 personas
89	¿CÓMO LAS POLÍTICAS ORGANIZACIONALES Y LOS INADECUADOS PROCESOS Y LOS INADECUADOS PROCESOS DE SELECCIÓN INCIDEN EN LA ROTACIÓN DE PERSONAL DE LOS RESTAURANTES CAMPERO DE LA CIUDAD DE QUITO?	Psicología Industrial	2001	Gina Ruales / Cristhian Moreno	Dr. Ángel Verdezoto	141 personas del nivel operativo
90	LAS COMPETENCIAS EN	Psicología	2001	Ana Arboleda / Dolores	Dr. Ángel Verdezoto	40 colaboradores del nivel

	LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y CAPACITACIÓN EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA ENKADOR, QUITO	Industrial		Moreno		Administrativo
91	LAS COMPETENCIAS COMO BASE PARA APLICAR EL MÉTODO DE VALORACIÓN DE CARGOS POR EL SISTEMA HAY, PARA EL ESTABLECIMIENTO DE POLÍTICAS SALARIALES DE LA EMPRESA SOTEM CIA LTDA., EN EL ÁMBITO NACIONAL	Psicología Industrial	2001	Eduardo Moreno / Verónica Avilés	Dr. Benjamín Meza	80 personas
92	DISEÑO DEL SISTEMA DE PLANIFICACIÓN DE CARRERA E IMPLANTACIÓN EN EL ÁREA DE VENTAS DEL NEGOCIO DE AVES Y CERDOS, PRONACA QUITO	Psicología Industrial	2001	Luis Dávila	Dr. Juan Lara	30 colaboradores a nivel nacional.
93	DE QUE MANERA INFLUYEN LAS EVALUACIONES DE DESEMPEÑO EN LOS ASISTENTES ADMINISTRATIVOS DE KFC DE LA CIUDAD DE QUITO EN EL MEJORAMIENTO CONTINUO DE SUS ACTIVIDADES	Psicología Industrial	2001	Jacqueline Llumiquina	Dr. Benjamín Meza	40 personas de los puestos directivos, jefaturas, administrativos y operativos
94	IDENTIFICACIÓN DE LAS NECESIDADES SUPERIORES DE ABRAHAM MASLOW QUE PROMUEVEN EN LA CAPACITACIÓN EN EL PERSONAL QUE LABORA EN EL DPTO. DE PERSONAL DEL H.G. #1 DE LAS FUERZAS ARMADAS DE	Psicología Industrial	2001	Mónica Céspedes / Marcia Guijarro	Dr. Alfonso Suarez	326 trabajadores

	QUITO					
95	COMO EL ESTRÉS LABORAL INCIDE EN EL RENDIMIENTO Y LA SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PETROLERA REPSOL YPF, UBICADA EN LA PROVINCIA FRANCISCO DE ORELLANA	Psicología Industrial	2001	Sonia Morán / Oswaldo Vásquez	Dr. Ángel Verdezoto	399 trabajadores de los niveles Administrativo, Técnico profesional y Operativo
96	EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS LABORALES PARA LA APLICACIÓN DEL PLAN DE INCENTIVOS EN LA INDUSTRIA ACERO DE LOS ANDES S.A., QUITO	Psicología Industrial	2001	Jaime Fernando Egas Moreira / Edgar Fabricio Pazmiño Montero	Dr. Jorge Herrán	69 empleados
97	DETERMINAR COMO LOS ESTILOS DE LIDERAZGO INFLUYEN EN EL APARECIMIENTO DEL ESTRÉS EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DISIPA CIA. LTDA. QUITO	Psicología Industrial	2001	Vladimir B. Pazos A.	Dr. Jorge Herrán	49 personas
98	LA INFLUENCIA DE LA DOLARIZACIÓN EN LA REESTRUCTURACIÓN DE LOS ESQUEMAS REMUNERATIVOS EN LAS EMPRESAS FARMACÉUTICAS MULTINACIONALES DEL PAÍS	Psicología Industrial	2001	Fred Fonseca	Dr. Ángel Verdezoto	2619 personas
99	¿CÓMO INCIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA ROTACIÓN DEL PERSONAL OPERATIVO EN LA EMPRESA LÁCTEA LECOCEM PLANTA LASSO	Psicología Industrial	2001	Jenny Calispa Moreno / Nancy Vásquez	Dr. Ángel Verdezoto	96 personas

	CIUDAD DE LATACUNGA					
100	¿COMO EL SERVICIO AL CLIENTE EN EL ÁREA DE VENTAS, INCIDE EN LA CALIDAD, RENDIMIENTO Y SATISFACCIÓN EN LA EMPRESA TELE-SPORT QUITO?	Psicología Industrial	2002	Cristian Sandoval / Catalina Maldonado	Dr. Ángel Verdezoto	77 empleados en el área de ventas de Tele-Sport, Quito
101	COMO INFLUYE LA MOTIVACIÓN EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA, PLANTA CENTRAL, QUITO	Psicología Industrial	2002	Verónica Serrano	Dr. Ángel Verdezoto	271 empleados del área administrativa de la Ley de Servicio Civil Carrera Administrativa del Ministerio de Salud Pública, Quito.
102	¿POR QUÉ LA COMUNICACIÓN INTERDEPARTAMENTAL, LIMITA EL DESARROLLO DE LAS CAPACIDADES PRODUCTIVAS Y DEL PERSONAL DE MASTERCARD DE ECUADOR, QUITO?	Psicología Industrial	2002	Diana Pérez Iza	Dr. Pablo Picerno	70 empleados de todas las áreas de Mastercard del Ecuador, Quito.
103	¿CÓMO LA APLICACIÓN DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN, MEJORA LA COMUNICACIÓN Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA NESTLE S.A., CAYAMBE?	Psicología Industrial	2002	Susana Beltrán	Dr. Alfonso Suárez	75 colaboradores de las áreas administrativas y de producción de Nestlé S.A., Cayambe.
104	INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN Y LA PERSONALIDAD EN EL COMPORTAMIENTO DE LOS EMPLEADOS DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DEL SERVICIO DE RENTAS INTERNAS, QUITO	Psicología Industrial	2002	Janice Aleaga Cruz	Dr. Jorge Herrán	94 asistentes a nivel nacional del Servicio de Rentas Internas

105	LA EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS PARA LA APLICACIÓN DE INCENTIVOS EN LA INDUSTRIA DE ACERO DE LOS ANDES S.A. QUITO	Psicología Industrial	2002	Fernando Egas M. / Fabricio Pazmiño M.	Dr. Jorge Herrán	69 empleados del área administrativa de Acero de los Andes S.A., Quito.
106	¿CÓMO INCIDE EL CLIMA LABORAL SOBRE LA MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE PETROECUADOR MATRIZ QUITO, PARA PREVENIR CONFLICTOS LABORES?	Psicología Industrial	2002	Edy Fabián Toapanta Guaña	Dr. Nelson Rodríguez	72 funcionarios de la Gerencia Administrativa de Petroecuador, Matriz Quito.
107	¿PERMITEN LOS CÍRCULOS DE CALIDAD MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA UNIQUE ROSES-ROSAS UNICA DEL ECUADOR S.A. TABACUNDO Km. 3 ½ VIA A CAJAS?	Psicología Industrial	2002	Oscar Betancourt	Dr. Trajano Zambrano	97 personas que pertenecen al os niveles mandos medios y operativo de la empresa Unique Roses-Rosas Únicas del Ecuador S.A.
108	LA APLICACIÓN DEL MÉTODO DE VALORACIÓN DE CARGOS POR EL MÉTODO HAY, PARA EL ESTABLECIMIENTO DE POLÍTICAS SALARIALES DE SOTEM C. LTDA. EN EL ÁMBITO NACIONAL.	Psicología Industrial	2002	Eduardo Moreno H. / Verónica Áviles D.	Dr. Benjamín Meza O.	24 cargos de SOTEM C. LTDA. de Quito, Guayaquil, Cuenca y Manta.
109	ESTRUCTURACIÓN DEL REGLAMENTO DE SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO, PARA DISMINUIR LOS RIESGOS Y ACCIDENTES DE TRABAJO EN CONSERTEC S.A., QUITO	Psicología Industrial	2002	Bethy A. Buitrón Q.	Dr. Juan Lara	24 empleados del nivel operativo de CONSERTEC S.A., Quito.
110	¿CÓMO INFLUYE EL ESTILO DE LIDERAZGO Y LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LA CULTURA	Psicología Industrial	2002	Petita Baez Duarte	Dr. Benjamín Meza	44 empleados de Cámara de la Pequeña Industria de Pichincha.

	ORGANIZACIONAL DE LA CÁMARA DE LA PEQUEÑA INDUSTRIA DE PICHINCHA?					
111	QUÉ FACTORES INFLUYEN EN LA DESMOTIVACIÓN DEL PERSONAL DEL CUERPO DE BOMBEROS DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO Y COMO AFECTA AL CLIMA LABORAL	Psicología Industrial	2002	Máximo Ortega / Sonia Asanza	Dr. Jorge Herrán	140 personas del nivel operativo del Cuerpo de Bomberos del Distrito Metropolitano de Quito.
112	¿CÓMO AFECTA LA CULTURA CORPORATIVA Y LOS ESTILOS DE LIDERAZGO EN LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL DE "ACCOUNTANT GLOBAL" AUDITORES & CONSULTORES, DE LA CIUDAD DE QUITO?	Psicología Industrial	2002	Lucía Villareal Andino	Dr. Benjamín Meza O.	52 empleados de todos los niveles organizacionales de "Accountant Global" Auditores & Consultores.
113	EXPLORAR LOS FACTORES PSICOLÓGICOS QUE AFECTAN A LAS PERSONAS CONTRATADAS A TRAVÉS DE EMPRESAS TERCERIZADORAS, PARA ESTRUCTURAR UN PROGRAMA DE SALUD MENTAL EN LAS EMPRESAS: BRADESCO E IMPEXA EN QUITO.	Psicología Industrial	2002	Dora Tejada Vela	Dr. Benjamín Meza	54 personas tercerizadas del nivel operativo de las empresas Bradesco, Cayambe, Impexa
114	DESARROLLO DE UN MODELO DE ADMINISTRACIÓN PARA LA INFORMACIÓN, BASADO EN LA TEORÍA GENERAL DE SISTEMAS, COMO BASE PARA UN SERVICIO DE CALIDAD; EN LA UNIDAD DE PERSONAL DE LA DIRECCIÓN DE	Psicología Industrial	2002	Vinicio Tobar Heredia	Dr. Ángel Verdezoto	8 empleados de la Unidad de Personal de la DITELGE y 66 empleados de la Base Central de Guerra Electrónica BCGE de la Dirección de Telecomunicaciones y Guerra Electrónica del Conjunto de las Fuerzas Armadas

	TELECOMUNICACIONES Y GUERRA ELECTRÓNICA EN EL COMANDO CONJUNTO DE LAS FUERZAS ARMADAS					
115	¿DE QUE MANERA CONTRIBUYE EL MODELO DE EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS, EN LOS NIVELES ADMINISTRATIVOS, OPERATIVO Y VENTAS EN EL ESTABLECIMIENTO DE PERFILES IDEALES PARA LA CONSECUCCIÓN DE OBJETIVOS DE GRUNENTAL ECUATORIANA, QUITO ?	Psicología Industrial	2002	Lilia Flores / Dorys Mena	Dr. Alfonso Suárez	60 empleados de las divisiones: administrativa, ventas, y operativa de GRUNENTAL ECUATORIANA, Quito.
116	¿ COMO OPTIMIZAR EL PROCESO DE SELECCIÓN SOBRE LA BASE DE ELABORACIÓN DE PERFILES POR COMPETENCIAS, EN METROPOLITAN TOURING CA., QUITO	Psicología Industrial	2002	Inés Hidalgo Cadena	Dr. Jorge Herrán	91 empleados del Área de Trafico y Ventas de Metropolitano Touring CA Quito.
117	¿COMO LA APLICACIÓN DE TÉCNICAS DE NEUROLINGÜÍSTICAS (PNL), LOGRA MEJORAR EL NIVEL DE AUTOESTIMA EN EJECUTIVOS DEL NIVEL GERENCIAL DE LA EMPRESA “ CONSORCIO EL PINCHINCHA” DE LA CIUDAD DE QUITO?	Psicología Industrial	2002	Jorge Álvarez Palacios	Dr. Jorge Herrán	19 funcionarios de la oficina matriz del Consorcio del Pichincha, Quito.
118	DETERMINAR LOS FACTORES SOCIO-LABORALES DEL COMPORTAMIENTO	Psicología Industrial	2002	Jeaneth Chinchin / Tatiana Vallejo / Alexandra Villacís.	Lic. Trajano Zambrano	272 empleados del INEC- Quito.

	HUMANO QUE INFLUYEN EN EL RENDIMIENTO DE LOS EMPLEADOS DEL INEC-QUITO, PARA EJECUTAR UN PLAN DE ESTRATEGIAS DE SOLUCIÓN PENDIENTES DE MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL.					
119	¿COMO DETERMINAR EL PERFIL PROFESIONAL POR COMPETENCIAS LABORALES DE DIRECTIVOS Y MANDOS DE LA DIRECCIÓN NACIONAL Y REGIONAL NORTE DEL SECAP, PARA QUE SEAN APLICADOS EN EL SUBSISTEMA DE SELECCIÓN DE PERSONAL?	Psicología Industrial	2002	Andrea Mencias / Tania Moscoso	Dr. Angel Verdesoto	55 cargos que corresponden al nivel directivo y mandos medios correspondientes a Dirección y Mandos Medios de la Dirección Nacional y Regional Norte del SECAP
120	¿COMO LOS FACTORES DESMOTIVANTES INCIDEN EN EL COMPORTAMIENTO PERSONAL, INTERPERSONAL Y LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL NIVEL ADMINISTRATIVO Y OPERATIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS AGROPECUARIAS DE LA ESPE (IASA- ESPE), EN SAN FERNANDO SANGOLQUÍ?	Psicología Industrial	2002	Lucia Mora Ortiz	Dr. Ángel Verdezoto	55 empleados del nivel administrativo y operativo de la facultad de Ciencias Agropecuarias de la ESPE (IASA- ESPE) en San Fernando Sangolquí.
121	IDENTIFICAR LOS FACTORES QUE PROVOCAN RIESGOS LABORALES, PARA ELABORAR UN PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS Y REDUCIR LA PRESENCIA DE	Psicología Industrial	2002	Roció Méndez/ Verónica Macias	Dr. Benjamín Meza	70 trabajadores del área operativa de Textiles del Pacíficos CIA. LTDA., Quito.

	ACCIDENTES A NIVEL OPERATIVO DE LA EMPRESA TEXTILES DEL PACIFICO CIA. LTDA, QUITO.					
122	¿ COMO OPTIMIZAR EL PROCESO DE EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO A TRAVÉS DEL SISTEMA DE MEJORAMIENTO CONTINUO EN LA FUNDACIÓN MAQUITA QUSHUNCHIC COMERCIALIZANDO COMO HERMANOS A NIVEL NACIONAL?	Psicología Industrial	2002	Alexander Cardona/ Luis Morillo	Dr. Benjamín Meza	100 colaboradores de la fundación MCCH.
123	¿OPTIMIZAR LOS RECURSOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL PARA SOTEM CIA. LTDA. A NIVEL NACIONAL COMO UN PRODUCTO PARA EMPRESAS CLIENTES.	Psicología Industrial	2002	Jorge Izquierdo	Dr. Nelson Rodríguez	6 personas del area de Recursos Humanos y 33 personas oferentes voluntarios de SOTEM. CIA. LTDA. a nivel nacional.
124	¿CÓMO DETERMINAR LAS CAUSAS QUE INFLUYEN EN LA ROTACIÓN DE PERSONAL, PARA LOGRAR LA EXCELENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS OBREROS AGRÍCOLAS EN LA EMPRESA FLOREMIT S.A., PARROQUIA MALCHINGUI, CAYAMBE?	Psicología Industrial	2002	Rigoberto Flores	Dr. Jorge Herrán	100 trabajadores del nivel operativo de la empresa agrícola FLOREMIT S.A.
125	¿COMO LOS CÍRCULOS DE CALIDAD PERMITEN EL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS DEL TALENTO HUMANO EN LA CIA AUTOMOTRIZ DE LA CIUDAD DE QUITO?	Psicología Industrial	2002	Verónica Paucar Toapanta	Dr. Jorge Herrán	70 empleados del Área de taller y PDI o Autoexpress (Body Shop)
126	LA EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO POR EL	Psicología Industrial	2002	Gloria Chiriboga Insuasti	Dr. Benjamín Meza	67 empleados de la Fundación Niñez

	MÉTODO DE FACTORES, PARA DETERMINAR RANGOS DE INCENTIVOS EN EL PERSONAL DE LA FUNDACIÓN INTERNACIONAL, PROYECTO QUITO.					Internacional Proyecto.
127	¿CÓMO INFLUYE EL ESTILO DE LIDERAZGO DE LOS DIRECTORES Y JEFES DEPARTAMENTALES PARA MEJORAR LA COMUNICACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES LEGISLATIVOS PERMANENTES DEL CONGRESO NACIONAL, QUITO.	Psicología Industrial	2002	Mariana Cajas / Lourdes Guevara	Dr. Ángel Verdezoto	250 servidores legislativos permanentes del H. Congreso Nacional.
128	¿CÓMO LOS INCENTIVOS INCIDEN EN EL TIPO DE MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE POLIASA DEL ECUADOR S.A. QUITO COMO PARTE DEL PROYECTO PARA OBTENER LA CERTIFICACIÓN DE CALIDAD Q.S. 9000?	Psicología Industrial	2002	Patricia Burbano Haro	Dr. Trajano Zambrano	56 empleados del área operativa de POLIASA del Ecuador, Quito.
129	¿CÓMO LOS CÍRCULOS DE CALIDAD PERMITEN EL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS DEL TALENTO HUMANO EN UNA CÍA AUTOMOTRIZ DE LA CIUDAD DE QUITO?	Psicología Industrial	2002	María del Pilar Llumiquinga Tupiza	Dr. Jorge Herrán	70 empleados del Área de taller y PDI o Autoexpress (Body Shop)
130	¿SE PODRÁ GARANTIZAR EL BIENESTAR FÍSICO Y PSICOLÓGICO DEL PERSONAL DEL H. CONSEJO PROVINCIAL DE	Psicología Industrial	2002	Jomara Flores Daza	Dr. Ángel Verdezoto	120 empleados de la Zona 5 de Santo Domingo de los Colorados

	PICHINCHA, CON LA CREACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD INDUSTRIAL E HIGIENE DEL TRABAJO MEDIANTE UNA ESTRUCTURA ORGÁNICO FUNCIONAL ADECUADA					
131	IDENTIFICACIÓN Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS QUE INCIDEN EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS EMPLEADOS OPERATIVOS, SECCIÓN HILATURA DE LA EMPRESA ASEPER S.A. UBICADA EN QUITO	Psicología Industrial	2002	Rafael Peñafiel Cruz	Dr. Juan Lara	99 empleados operativos de la sección hilatura de la empresa ASEPER S.A.
132	¿CÓMO LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO, PERMITEN DESARROLLAR UN EFECTIVO PLAN DE CAPACITACIÓN PARA INCREMENTAR EL RENDIMIENTO DEL PERSONAL, DE LA EMPRESA METROPOLITANA DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO EMAAP, QUITO	Psicología Industrial	2002	Viviana Duchimaza / Cesar Lara / Freddy Monta	Dr. Benjamín Meza	548 funcionarios, empleados y trabajadores de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado EMAAP, Quito
133	DISEÑO DEL SISTEMA DE PLANIFICACIÓN DE CARRERA E IMPLANTACIÓN EN EL ÁREA DE VENTAS EN EL ÁREA DE VENTAS EN EL NEGOCIO DE AVES Y CERDOS DE PRONAZA.	Psicología Industrial	2002	Luis Dávila Guerrero	Dr. Juan Lara	27 jefes y gerentes del área de comercialización a nivel nacional de PRONACA
134	¿CÓMO UNA ACTITUD POSITIVA DE LOS TRABAJADORES DE TESALIA S.A. MACHACHI,	Psicología Industrial	2002	Edgar Guerra Martinez / María Pérez Borja	Dr. Benjamín Meza	150 trabajadores de la Empresa Tesalia S:A. Machachi.

	ELIMINARÁ ASPECTOS NEGATIVOS DE SU CLIMA LABORAL PARA UN MEJOR DESEMPEÑO					
135	ALTERACIONES AUDITIVAS Y EFECTOS PSICOLÓGICOS PRODUCIDOS POR EL RUIDO, PARA IMPLANTAR UN PROGRAMA DE CONSERVACIÓN AUDITIVA EN LA FÁBRICA DE CAMISAS ELEGAN FASHION'S EN LA CIUDAD DE QUITO.	Psicología Industrial	2002	Mirian Valverde	Lcdo. Trajano Zambrano	39 personas del área operativa
136	¿CÓMO MEJORA EL CLIMA LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD DEL EMPLEADO MEDIANTE LA CREACIÓN DE UN SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS QUE VA A SER IMPLICADO EN LA MISIÓN HCJB-ECUADOR.	Psicología Industrial	2002	Gueovanny Fonseca / María G. Hermida	Dr. Benjamín Meza	124 personas que ocupan cargos en la misión HCJB_Ecuador.
137	¿CÓMO LA CAPACITACIÓN MEDIANTE METODOLOGÍA DE SENSIBILIZACIÓN, MEJORARÁ EL ENTORNO LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD, EN LA PLANTA TEXTIL EQUINOCCIAL, FÁBRICA LA INTERNACIONAL?	Psicología Industrial	2002	Pedro Díaz	Dr. Ángel Verdezoto	62 personas del área de producción de la Planta Textil Equinoccial
138	¿CÓMO ESTRUCTURAR EL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN, PARA LOGRAR EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE GENERAL MOTORS ECUADOR, QUITO?	Psicología Industrial	2002	Jessica Sánchez	Dr. Benjamín Meza	140 personas del área administrativa de General Motors Ecuador.
139	LA AUTOESTIMA COMO	Psicología	2002	Cintia Zambrano	Lcdo. Trajano	50 personas del nivel

	FACTOR DETERMINANTE DEL ÉXITO O FRACASO EN EL DESARROLLO PROFESIONAL EN EMPLEADOS Y FUNCIONARIOS DEL BANCO DE PRESTAMOS, QUITO	Industrial		Dueñas	Zambrano	ejecutivo y operativo de la Matriz de Grupo Financiero del Banco de Prestamos, Quito.
140	¿DE QUÉ MANERA INFLUYE LA PERSONALIDAD DE LOS LÍDERES EN LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL POLICIAL DE LA COMANDANCIA GENERAL DE LA POLICÍA DE QUITO.	Psicología Industrial	2002	Mónica Toapanta Caiza	Dr. Jorge Herrán	79 oficiales de policía y 104 policía de la Comandancia General de Policía
141	IMPORTANCIA DE LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA APLICADA AL RECURSO HUMANO COMO FACTOR DE DESARROLLO EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO 29 DE OCTUBRE , DE LA CIUDAD DE QUITO	Psicología Industrial	2002	Franklin Toapanta / Ximena Segura	Dr. Benjamín Meza	70 personas de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “29 de Octubre”, Quito.
142	COMO INFLUYE EL TIPO DE LIDERAZGO EN LA SATISFACCIÓN DE LAS NECESIDADES Y EL DESARROLLO DEL EMPOWERMENT DEL PERSONAL DEL HOTEL AKROS, QUITO.	Psicología Industrial	2002	Paola Estrella / Haydee Sánchez	Dr. Ángel Verdezoto	122 empleados de todos los niveles organizacionales del Hotel Akros, Quito
143	COMO ELABORAR Y EJECUTAR UN PLAN PILOTO DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO BASADOS EN LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS, PARA EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE INDEGA S.A. Y GENERAL MOTORS-OMNIBUS BB, QUITO.	Psicología Industrial	2002	Omár Cáceres / Milicenth Rivadeneira	Dr. Jorge Herrán	18 y 29 personas del área de Recursos Humanos de INDEGA y GENERAL MOTORS, Quito.

144	EL IMPACTO DEL MANEJO DE LOS FACTORES MOTIVACIONALES DE HERBERG, PARA CONSEGUIR UNA MEJOR ADAPTABILIDAD Y SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO, EN LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA LAN DWORK, CANTON MEJÍA, ..PROVINCIA DE PICHINCHA.	Psicología Industrial	2003	Elvis Romero/ Carlos Vásconez	Dr. Alfonso Suárez	20 trabajadores a nivel administrativo y 80 a nivel operativo
145	¿COMO INCIDE LA SISTEMATIZACIÓN DE LOS PROCESOS DE CAPACITACIÓN, ORGANIZADOS POR EL CIEDHES CONSULTORA ASOCIADOS, EN EL CLIMA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA FABRICA DE CONFESCCIONES WESTERN DESING, QUITO?	Psicología Industrial	2003	Cléber Sánchez Tapia	Dr. Ángel Verdezoto	56 empleados directivos
146	LA CAPACITACIÓN PARA EL MEJORAR EL CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DEL RECURSO HUMANO DEL CENTRO DE SALUD N 5	Psicología Industrial	2003	Marcelo Obando	Dr. Juan Lara	52 funcionarios
147	¿COMO EL ESTRÉS INCIDE EN EL NIVEL DE DESEMPEÑO DE LOS COMANDOS QUE PERTENECEN AL GRUPO ESPECIAL DE COMANDOS-9 (GEKI-9) DE LA CIUDAD DE ESMERALDAS	Psicología Industrial	2003	Pablo Alvaro	Dr. Jorge Herrán	100 comandos del GEK-9
148	¿COMO LA ESTRUCTURACIÓN Y EJECUCIÓN DE UN	Psicología Industrial	2003	Eduardo Ibarra Ibarra	Dr. Benjamín Meza	50 personas de los niveles directivos

	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN INFLUYE EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y OPERATIVO DE LA FUNDACIÓN CAMPAMENTO CRISTIANO ESPERANZA, QUITO?					
149	¿COMO ESTABLECER PERFILES PROFESIONALES DE PUESTOS DE JEFATURA Y CONFIANZA POR COMPETENCIAS LABORALES, EN PETROPRODUCCIÓN QUITO?	Psicología Industrial	2003	Ruben Alvarez	Dr. Benjamín Meza	83 puestos de jefatura
150	COMO INFLUYEN LOS AGENTES ESTRESANTES Y DESMOTIVANTES DEL TRABAJO EN LA ALTERACIÓN DE LOS EFECTOS PSICOLÓGICOS Y EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL MINISTERIO DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE QUITO?	Psicología Industrial	2003	La investigación se realizo a 64 empleados de los niveles directivo, asesor, operativo y administrativo. De Ministerio de Desarrollo Urbano y Vivienda de Quito.	Edwin Ruiz Flores	Dr. Benjamín Meza
151	¿COMO LA CAPACITACIÓN INFLUYE EN EL CAMBIO COMPORTAMENTAL DEL PERSONAL QUE LABORA COMO " TELEOPERADOR", PARA MEJORAR EL SERVICIO QUE BRINDA A LOS CLIENTES DE LA EMPRESA BY PHONE DE LA CIUDAD DE QUITO?	Psicología Industrial	2003	Rommel Proaño	Dr. Benjamín Meza	80 empleados
152	¿CUAL ES LA PERCEPCIÓN DE LOS EMPLEADOS	Psicología Industrial	2003	Juan Cervantes/ Carlos Tituaña	Dr. Jorge Herrán	45 empleados de los niveles administrativos.

	SOBRE LA IMPLANTACIÓN DEL PROCESO DE MEJORAMIENTO CONTINUO EN LA EMPRESA MADEQUISA. LTDA. QUITO?					
153	APLICACIÓN DEL ANÁLISIS CONCILIATORIA TRANSACCIONAL, EN EL ESTUDIO DE LA COMUNICACIÓN EN EL PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DE CARGA DE TRANSOCEÁNICA CÍA. LTDA, QUITO, PARA OPTIMIZAR SUS RELACIONES INTERPERSONALES.	Psicología Industrial	2003	Karina Cazar/ Sandra Sánchez	Dr. Holger Jara	41 empleados de los departamentos administrativos.
154	¿COMO LA ACCIÓN DEL LIDERAZGO PARTICIPATIVO, DETERMINA LA CALIDAD DE SERVICIOS Y GENERA MAYOR AFLUENCIA DE CLIENTES EN EL ESTUDIO JURÍDICO “ LEGAL ES LEGAL”, QUITO?	Psicología Industrial	2003	Edwin Zapata /Maria Aguirre	Dr. Alfonso Suárez	60 empleados de los niveles directivo y administrativo.
155	¿COMO LA APLICACIÓN DE UN PROGRAMA DE MOTIVACIÓN, PUEDE MEJORAR EL CLIMA LABORAL DEL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE AVIACIÓN CIVIL, REGIÓN 1, QUITO?	Psicología Industrial	2003	Marco Barahona/ Karina Puchaicela	Dr. Jorge Herrán	200 empleados de la DAC.
156	DETECTAR LOS OBSTÁCULOS QUE DIFICULTAN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE LA DIAF DE QUITO, GUAYAQUIL	Psicología Industrial	2003	Elvira Rivas Medina	Dr. Pablo Picerno	62 empleados de el área técnicas.

157	¿COMO TIPIFICAR EL TEST DE INTELIGENCIA GENERAL Y FACTORIAL IGF-M EN LA ZONA URBANA DE LA CIUDAD DE QUITO, PARA SU APLICACIÓN EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA METROPOLITANA DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE QUITO, (EMAAP-Q)	Psicología Industrial	2003	Verónica Chávez Romero	Dr. Jorge Herrán	346 estudiantes hombres y 279 estudiantes mujeres de los sextos cursos.
158	¿COMO LA IMPLANTACIÓN DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN POR COMPETENCIAS, GENERA BUEN DESEMPEÑO LABORAL, EN LOS TRABAJADORES OPERATIVOS DE HILACRIL S.A. TUMBACO?	Psicología Industrial	2003	Jorge Villacís	Dr. Benjamín Meza	116 personas del nivel operativo
159	¿COMO INFLUYEN LOS PERFILES DE PERSONALIDAD EN EL DESEMPEÑO LABORAL, DEL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA DE SEGURIDAD SEAWOLF CIA. LTDA, QUITO?	Psicología Industrial	2003	Jose Aguirre Pabon	Dra. Elsa Bimos	40 guardias de seguridad de la empresa Seawolf.
160	“ESTRUCTURAR E IMPLANTAR LA ADMINISTRACIÓN POR LOS VALORES EN LA CORPORACIÓN CUERPOS DE CONSERVACIÓN	Psicología Industrial	2003	Angélica Romero	Dr. Benjamín Meza	110 personas de corporación cuerpos de conservación.
161	¿COMO LA IMPLANTACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS BASADO EN COMPETENCIAS, INCIDE EN EL RENDIMIENTO LABORAL,			Oswaldo Pazmiño Galarza	Dr. Jorge Herrán	95 funcionarios.

	DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL MINISTERIO FISCAL GENERAL, QUITO?					
162	IDENTIFICACIÓN DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO EN LOS MANDOS MEDIOS, PARA ELABORAR Y DESARROLLAR UN PERFIL DE LIDERAZGO POR COMPETENCIAS, QUE GENERE MEJORAMIENTO EN LA PRODUCTIVIDAD Y EFICACIA DEL PERSONAL DE LA EMPRESA PIZZA HUT-TACO BELL, QUITO	Psicología Industrial	2003	Nancy Guapi / Fanny Minango	Dr. Alfonso Suárez	180 empleados
163	LA TECIALIZACION DEL TALENTO HUMANO Y SUS IMPLICACIONES EN EL COMPORTAMIENTO LABORAL DEL PERSONAL OPERATIVO DEL CONSORCIO ALIMEC, UBICADO EN CAYAMBE	Psicología Industrial	2003	Jose Villalobos M.	Dr. Jorge Herrán	100 empleados del área operativa.
164	“¿CÓMO EL SISTEMA DE PASES DE JURISDICCIÓN ES UN FACTOR DESENCADENANTE PARA UNA BAJA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL DE LA COMPAÑÍA DE SERVICIO URBANO, DE LA UNIDAD DE VIGILANCIA SUR DE LA POLICÍA NACIONAL DE QUITO?”	Psicología Industrial	2003	Jose Toapanta Caiza	Dr. Benjamín Meza	127 agentes operativos
165	“¿ COMO EL DESARROLLO DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL A TRAVÉS DE LA PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA, ICIDE EN EL CLIMA LABORAL DEL	Psicología Industrial	2003	Ana Viera / Cristian Roman	Dr. Juan Lara	50 personas de todos los niveles

	PERSONAL DE INTERNACIONAL SHIPPING & STORAGE CO. LTD.; QUITO?					
166	“¿COMO INFLUYEN LOS PERFILES DE PERSONALIDA, EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL OPERATIVO, DE LA EMPRESA DE SEGURIDAD CENEPACIA. LTDA.; QUITO?”	Psicología Industrial	2003	Ana Remache / Limbania Alava	Dra. Elsa Bimos	56 guardias de seguridad de la empresa
167	“¿COMO IMPLEMENTAR EL SUBSISTEMA DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN BASE AL MODELO POR COMPETENCIAS, PARA LOGRAR LA OPTIMIZACIÓN DEL RECURSO HUMANO, DE LA EMPRESA KLEINTOURS CIA. LTDA.; QUITO?”	Psicología Industrial	2003	Yadira Tapia / Helen Moreira	Dr. Trajano Zambrano	Personal del área turismo Receptivo
168	“ESTRUCTURACIÓN E IMPLANTACIÓN DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL, PARA EL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA VICUÑA CIA. LTDA. QUITO”	Psicología Industrial	2003	Ramiro Salazar / Bruno Merchan	Dr. Alfonso Suárez	159 trabajadores del área operativa
169	“¿QUE FACTORES MOTIVANTES Y DESMOTIVANTES INFLUYEN EN EL AUSENTISMO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL HOSPITAL PABLO ARTURO SUÁREZ DE LA CIUDAD DE QUITO?”	Psicología Industrial	2003	Silvia Vergara	Dr. Nelson Rodríguez	38 empleados de las áreas medicas
170	“ESTRUCTURACIÓN E	Psicología	2003	Maria Pilatasig / Mercy	Dr. Jorge Herrán	52 empleados

	IMPLANTACIÓN DEL SUBSISTEMA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO TENDIENTE A MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD, EN LA FABRICA DE MUNICIONES "SANTA BARBARA", PAERA LA OPTIMIZACIÓN DEL PERSONAL	Industrial		Torres		
171	¿CÓMO LOS PROCEDIMIENTOS DE PROMOCIONES Y TRANSFERENCIAS SON PERCIBIDOS POR LOS SERVIDORES LEGISLATIVOS PERMANENTES DEL CONGRESO NACIONAL ECUATORIANO, QUITO?	Psicología Industrial	2003	Lincoln Mosquera	Dr. Jorge Herrán	132 servidores legislativos permanentes
172	¿QUÉ RELACIÓN EXISTE ENTRE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL QUE PRESENTAN EL PERSONAL DOCENTE DE LA ESCUELA SUPERIOR DE POLICÍA "GENERAL ALBERTO ENRÍQUEZ GALLO", QUITO?	Psicología Industrial	2003	Rosa Suárez Erazo	Dr. Jorge Herrán	58 profesores e instructores
173	¿CÓMO IMPACTA LA DESCONCENTRACIÓN Y DESCENTRALIZACIÓN SOBRE LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL DEL MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS, MATRIZ QUITO?	Psicología Industrial	2003	María C. Rodríguez Lara	Dr. Jorge Herrán	78 empleados de los niveles administrativos, técnicos y operativos
174	LOS RIESGOS LABORALES DERIVADOS DE LA ORGANIZACIÓN Y DIVISIÓN DEL TRABAJO, COMO	Psicología Industrial	2003	Martha Lema / Geovanna Rivas	Dr. Alfonso Suárez	200 empleados de los servicios de dietética, terapia intensiva, laboratorio y psiquiatría

	IMPACTAN EN LA ADAPTACIÓN Y MOTIVACIÓN DEL PERSONAL DEL HOSPITAL "CARLOS ANDRADE MARÍN, QUITO"					
175	DIAGNÓSTICO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA METROPOLITANA DE ASEO DE QUITO (EMASEO) DIRIGIDO A LA IMPLANTACIÓN DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN, ORIENTADO AL MEJORAMIENTO DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES Y LA MOTIVACIÓN LABORAL	Psicología Industrial	2003	Galo Borja / Mario Bustillos	Dra. Elsa Bimos	237 personas de los niveles administrativo y operativo de EMASEO
176	LA ROTACIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO CIVIL DEL CUERPO DE INGENIEROS DEL EJERCITO EN LA CIUDAD DE QUITO Y SU INFLUENCIA EN LA ADAPTACIÓN LABORAL	Psicología Industrial	2003	Sandra Herrera / Mery Herrera	Dr. Pablo Picerno	119 Empleados Del Comando Y Estado Mayor Del Cuerpo De Ingenieros De Quito
177	¿CÓMO LA IMPLANTACIÓN DE UN SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO BASADO EN OBJETIVOS, MEJORA LOS DÍAS CARTERA EN EL ÁREA DE VENTAS DE LA EMPRESA DIFARE, QUITO?	Psicología Industrial	2003	Paúl León Mantilla	Dr. Jorge Herrán	35 personas del área de ventas con contrato
178	¿CÓMO INCIDE EL STRESS LABORAL EN EL RENDIMIENTO Y SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA	Psicología Industrial	2003	Sonia Morán Játiva / Oswaldo Vásquez	Dr. Ángel Verdezoto	114 personas de los niveles de supervisión, técnico, profesional y operativo.

	EMPRESA PETROLERA REPSOL-YPF, FRANCISCO DE ORELLANA?					
179	“ IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES MOTIVACIONALES SUPERIORES DE MASLOW, QUE PERMITA ESTRUCTURAR UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN EL HOSPITAL GENERAL DE LAS FUERZAS ARMADAS QUITO	Psicología Industrial	2005	Mónica Céspedes- Marcia Guijarro	Dr. Alfonso Suárez	141 trabajadores de las áreas técnicas , administrativas, financiera. 25 alumnos del quinto año del Colegio Particular Siglo XXI
180	“ESTRATEGIAS DE TRABAJO PARA IMPULSAR EL DESARROLLO SUSTENTABLE DE LA COMUNIDAD SAN JUAN DE CALDERÓN “	Psicología Industrial	2005	Miryam Molina Mora	Dra. Elsa Bimos	27 alumnos de colegio particular siglo xxi quinto año.
181	“ESTRUCTURACION E IMPLANTACIÓN DE UN TABLERO BALANCEADO DE CONTROL (BALANCED Scorecard), PARA MONITOREAR, CORREGIR Y MEJORAR DE FORMA INTEGRAL LOS PROCESOS DEL NEGOCIO EN EMSA / GLOBE GROUND ECUADOR”	Psicología Industrial	2005	Juan Carlos Campoverde	Dr. Alfonso Suárez	940 personas de niveles directivos.
182	¿ COMO INCIDE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LA NATURALEZA Y DINAMICA DE LOS CONFLICTOS INTERPERSONALES E INTERDEPARTAMENTALES Y EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA INDULANA S.A. DE LA CIUDAD DE QUITO ?”	Psicología Industrial	2005	Augusto Manosalvas / Ximena Castillo	Dr. Angel Verdezoto	40 personas del àrea administrativa de la empresa INDULANA S.A.

183	“ DESARROLLO DE VALORACIÓN DE CARGOS POR COMPETENCIAS APLICADAS EN LA POLITICAS SALARIALES DE XEROX DEL ECUADOR A NIVEL NACIONAL “	Psicología Industrial	2005	Elizabeth Jara Castro	Dr. Juan Lara	75 cargos varios.
184	“¿COMO INCIDE LA FORMACIÓN DE EQUIPOS DE MEJORAMIENTO DE CALIDAD AL SERVICIO EN LOS DEPARTAMENTOS DE ABASTECIMIENTO Y NUTRICIÓN DEL HOSPITAL GENERAL DE LAS FUERZAS ARMADAS ?”	Psicología Industrial	2005	Marcelo Pozo / Marco Calderon	Dr. Angel Verdezoto	74 empleados departamentos de Abastecimiento y Nutricion.,
185	“ANÁLISIS DE LA INFLUENCIA DEL CLIMA LABORAL COMO FACTOR DETERMINANTE EN EL DESARROLLO DE LA MOTIVACIÓN Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE ALPINA S.A.; Machachi”	Psicología Industrial	2005	Susana Rosero Vaca	Dr. Benjamín Meza	46 empleados de ALPINA S.A...,
186	“ ¿ QUE FACTORES PSICOLÓGICOS Y MOTIVACIONALES DETERMINAN MEJORES NIVELES DE PRODUCTIVIDAD EN EL PERSONAL DE SAYCE DE LA CIUDAD DE QUITO?”	Psicología Industrial	2005	Víctor Hugo La Torre Garzón	Dr. Alfonso Suárez	50 empleados de los niveles administrativo y operativo de SAYCE.
187	“ IDENTIFICACIÓN DE LOS BENEFICIOS DE LA TERCIALIZACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS, HACIA LAS EMPRESAS USUARIAS DE ESTE SERVICIO EN LA CIUDAD DE CUENCA”	Psicología Industrial	2005	Beatriz Armas Nuñez	Dr. Juan Lara	28 empresas tercerizadoras de la ciudad de Cuenca.

188	“ DISEÑO DE UN SISTEMA DE REMUNERACIÓN VARIABLE, QUE PERMITA ESTRUCTURAR UN PLAN DE INCENTIVOS POR EL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS DEL PERSONAL DE PRESTACIONES Y BENEFICIOS, INDIVIDUAL, DE LA EMPRESA SALUD S.A. QUITO”	Psicología Industrial	2005	Liliana Poveda Guzman	Dr. Juan Lara	12 empleados de área individual de Salud S.A. Quito
189	“ APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA DE LOS GRUPOS DE ENCUENTRO CON ENFOQUE GESTALTICO, PARA RESOLVER CONFLICTOS LABORALES EN EL ÁREA DE MANTENIMIENTO DE TANASA QUITO”	Psicología Industrial	2005	Marcelo Tapia Roditti	Dr. Juan Lara	25 empleados del área de mantenimiento de proceso secundario, de Tabacalera Andina S.A. Quito,
190	“ DISEÑO DE UNA METODOLOGÍA MOTIVACIONAL PARA EL ÁREA ADMINISTRATIVA DE “ EMSA – AEROPUERTO MARISCAL SUCRE QUITO”, CON EL FIN DE MEJORAR LAS RELACIONES INTERPERSONALES, GENERAR TRABAJO EN EQUIPO Y BRINDAR SERVICIOS DE CALIDAD”	Psicología Industrial	2005	Lorena Reyes / Elizaberth Santander	Dr. Benjamín Meza	57 empleados del área administrativa de EMSA
191	“ EVALUACIÓN DE HABILIDADES, Y DESTREZAS Y PERSONALIDAD DE LOS PERFILES DE CARGOS EXISTENTES EN LA INDUSTRIA LICORERA IBEROAMERICANA ILSA S.A. PARA VERIFICAR LA	Psicología Industrial	2005	Rita Ormaza Ormaza	Dr. Benjamín Meza	73 empleados de la Industria Licorera.

	EFICIENCIA DEL PERSONAL EN EL DESARROLLO DE SUS FUNCIONES Y MANTENER LA CERTIFICACIÓN ISO 9001 – 2000 “					
192	“¿ COMO EL CLIMA LABORAL INFLUYE EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LA FUNDACIÓN NIÑEZ Y VIDA, QUITO?”	Psicología Industrial	2005	Janeth Alavos Robalino	Dr, Benjamín Meza	60 empleados de la fundación
193	“¿ COMO LA VALORACIÓN DE PUESTOS BASADO EN EL SISTEMA DE PUNTOS Y COMPETENCIAS, PERMITE LA ESTRUCTURACIÓN DE LA TABLA SALARIAL DE LA EMPRESA MONBROKER S.A. QUITO?”	Psicología Industrial	2005	Olga Niera Vega	Dr. Benjamín Meza	20 clases de puestos y 28 empleados de la empresa MonBroker
194	“¿ COMO LA IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE SELECCIÓN DE PERSONAL, DISMINUIRÁ COSTOS Y LOGRARÁ REDUCIR EL ÍNDICE DE ROTACIÓN EN ECUADOR BOTTLING COMPANY, DE LA CIUDAD DE SANTO DOMINGO DE LOS COLORADOS ?	Psicología Industrial	2005	Juan Leime / Antonia Jima	Dr. Juan Lara	110 empleados del nivel operativo .
195	“¿ COMO INFLUYEN LOS INCENTIVOS MOTIVACIONALES EN LA IDENTIFICACIÓN ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ZOLDAN & ZOLDAN, QUITO?”	Psicología Industrial	2005	Paola Cabascango	Dr. Benjamín Meza	71 empleados de la empresa
196	“ DIAGNOSTICO DE LOS FACTORES DE RIESGO,	Psicología Industrial	2005	Alvaro Vilaña Caiza	I. Invest. Psicológicas	46 trabajadores de las áreas de TESALIA

	QUE INFLUYEN EN LA ACCIDENTABILIDAD EN LAS ÁREAS DE ENVASE DE TESALIA S.A. MACHACHI “					
197	“ IDENTIFICAR LOS FACTORES PSICOSOCIALES Y FÍSICOS QUE MAYOR INCIDENCIA TIENE EN LA ROTACIÓN DEL PERSONAL DE LA COMPAÑÍA ALIMENTOS PREPARADOS C.A. (GRUPO PRONAZA), QUITO”	Psicología Industrial	2005	Ana Barros Guamán	Dr. Alfonso Suárez	62 empleados de las áreas administrativas y operativas de los restaurantes Campero.
198	“¿ COMO LA MOTIVACIÓN, INCREMENTA LA SATISFACCIÓN LABORAL, EN LA EMPRESA INDUMODA, QUITO? “	Psicología Industrial	2005	Grace Sánchez	Dr. Jorge Herrán	40 empleados de las áreas administrativa, operativa y ventas
199	“¿ COMO LA EJECUCIÓN DE UN PROGRAMA DE REINDUCCIÓN AL RECURSO HUMANO OPERATIVO, PERMITE MEJORAR LA ATENCIÓN AL CLIENTE EN LAS ESTACIONES DE SERVICIO DE REPSOL-YPF, DE LA PROVINCIA DE PICHINCHA?”	Psicología Industrial	2005	Silvio Puentestar Enríquez	Dra. Elsa Bimos	106 empleados y 340 clientes de las estaciones de servicio.
200	“ EFECTOS PSICOLÓGICOS QUE SE PRODUCE EN LA POBLACIÓN CAMPANA COCHA, PROVOCADA POR LA ACTIVIDAD DE LA EXPLOTACIÓN HIDROCARBURÍFERA DE LA CÍA. KERR McGEE EN EL BLOQUE 21, DE LA CIUDAD DEL TENA, A FIN DE ELABORAR ESTRATEGIAS DE SOLUCIÓN QUE	Psicología Industrial	2005	Marily Cecilia Pozo	Dr. Benjamín Meza	184 habitantes de la población

	PERMITAN MINIMIZAR LOS IMPACTOS Y CONTAR CON FUNDAMENTOS PARA LA OPTIMIZACIÓN DE LA LEY “					
201	“¿ COMO INFLUYEN LOS ESTILOS DE LIDERAZGO PARTICIPATIVO Y AUTOCRÁTICO EN EL CLIMA LABORAL, EN LA EMPRESA FACALCON ROMBRO ROJO CIA. LTDA; QUITO?”	Psicología Industrial	2005	Francisco X, Rodríguez M./ Pablo Mena	Dr. Juan Lara	46 empleados de las áreas operativa administrativa.
202	“¿ DE QUÉ MANERA LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ENCARGADO DEL SERVICIO AL CLIENTE, INFLUYE EN LA ATENCIÓN AL USUARIO EN LA EMPRESA GRUNENTHAL ECUATORIANA, DE LA PROVINCIA DE PICHINCHA?”	Psicología Industrial	2005	Jacobo Lalama / Jorge Vaca	Dr. Juan Lara	102 empleados de diferentes cargos
203	“ DETERMINAR QUÉ FACTORES ESTÁN INCIDIENDO EN EL CLIMA LABORAL DE EMSA / GLOBE GROUND, PARA DISEÑAR E IMPLANTAR INSTRUMENTOS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS”	Psicología Industrial	2005	Jeferson Stalin Valencia	Dr. Benjamín Meza	132 empleados de los diferentes cargos y áreas de EMSA/ GLOBE GROUND
204	“ ¿ DE QUE MANERA LA IDENTIFICACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL AYUDARÁ A DISMINUIR LA INSATISFACCIÓN LABORAL EXISTENTE EN EL PERSONAL DE D`BRAG AUDITORIES CIA. LTDA; DE LA CIUDAD DE QUITO?”	Psicología Industrial	2005	Maria Isabel del Pozo	Dr. Alfonso Suárez	31 empleados de las diferentes áreas de D`Brag CIA. LTDA.
205	“ ¿ COMO LOS ESTILOS DE LIDERAZGO EN LOS	Psicología Industrial	2005	Santiago Garrido / Rocio Quintana	Dr. Benjamín Meza	33 empleados del nivel ejecutivo de

	NIVELES EJECUTIVO, DE JEFATURA Y DE SUPERVISOR, INFLUYEN SOBRE LA EJECUCIÓN DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y DE OPERACIÓN EN “ PANAMERICANA VIAL _ PANAVIAL S.A.”, QUITO Y ESTACIONES DE PEAJE MACHACHI, CAYAMBE Y SAN ROQUE?”					Panamericana Vial Panavial S.A.
206	“ SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE LA CAPACITACIÓN, PARA EL MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS INSTITUCIONES DEL SECTOR PÚBLICO ECUATORIANO, ELABORADO POR LA SECRETARÍA NACIONAL TÉCNICA DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS Y REMUNERACIONES, DEL SECTOR PÚBLICO-SENRES, QUITO_ ECUADOR”	Psicología Industrial	2005	Martha Suárez / Jaun Carlos Bolaños	Dr. Alfonso Suárez	Toda la población
207	“¿ COMO AL INCORPORAR LAS COMPETENCIAS LABORALES Y VALORES CORPORATIVOS EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DEL DESEMPEÑO, SE PUEDE ALCANZAR MAYOR RENTABILIDAD EN LA EMPRESA DE SEGUROS EQUINOCCIAL, DE LA CIUDAD DE QUITO?,	Psicología Industrial	2005	Maria Belén Menéndez Donoso	Dr. Benjamín Meza	69 empleados de la empresa Seguros Equinoccial Quito,
208	“¿ COMO EL CONTEXTO FÍSICO, PSICOLÓGICO, Y	Psicología Industrial	2005	William Cano Bautista	Dr. Alfonso Suárez	70 empleados del nivel técnico.

	SOCIAL EN QUE LABORAN LOS TRABAJADORES DEL SECTOR TÉCNICO _ OPERATIVO, DE PETROINDUSTRIAL EN EL COMPLEJO INDUSTRIAL DE SHUSHUFINDI, EN LA PROVINCIA DE SUCUMBÍOS, DETERMINAN LOS NIVELES DE SATISFACCIÓN, MOTIVACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES ?					
209	“¿COMO AL IMPLEMENTAR UN MODELO DE CALIDAD EN EL SERVICIO MEJORARÁ LA SATISFACCIÓN DEL CLIENTE INTERNO Y EXTERNO DEL HOTEL RICK`S, QUITO?	Psicología Industrial	2005	William Aleman Carrillo	Dr. Jorge Herrán	31 empleados de todos los niveles del hotel Ricks
210	“¿COMO LA EJECUCIÓN DE UN PROGRAMA DE REINDUCCIÓN AL RECURSO HUMANO OPERATIVO, PERMITE MEJORAR LA ATENCIÓN AL CLIENTE EN LAS ESTACIONES DE SERVICIO DE REPSOL_ YPF, DE LA PROVINCIA DE PICHINCHA?”	Psicología Industrial	2005	Darwin Rodríguez Acosta	Dra. Elsa Bimos	106 empleados y 340 clientes de las estaciones REPSOL YPF
211	“ LA SATISFACCIÓN LABORAL Y SU IMPACTO EN LA CALIDAD DE SERVICIO EN EL LABORATORIO CLÍNICO DEL HOSPITAL “ CARLOS ANDRADE MARÍN, DE QUITO”	Psicología Industrial	2005	Jorge Hidalgo	Dr., Jorge Herrán	70 personas del Servicio de Laboratorio Clínico.
212	“¿COMO LA DISMINUCIÓN DE LOS FACTORES NEGATIVOS QUE INFLUYEN	Psicología Industrial	2005	Norma Ramos / Mary Flores	Dr. Jorge Herrán	23 personas de varios niveles de la empresa

	EN EL CLIMA LABORAL, PERMITEN INCREMENTAR LOS NIVELES DE PRODUCCIÓN EN CINTATEX, QUITO?					
213	“¿COMO LA MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES INFLUYE EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA CENTER SISTEM, QUITO?”	Psicología Industrial	2005	Patricia Rodríguez Garzón	Dr. Jorge Herrán	40 personas del nivel operativo
214	“¿COMO ELIMINAR LOS FACTORES NEGATIVOS DEL CLIMA LABORAL DEL BANCO DEL PICHINCHA, DE LA CIUDAD DE QUITO, PARA DISMINUIR EL ÍNDICE DE ROTACIÓN DE CAJEROS?”	Psicología Industrial	2005	Liliana Pilar Mosquera	Dr. Benjamín Meza	197 cajeros del Banco Pichincha Quito.
215	“¿QUÉ FACTORES DETERMINAN QUE LA IMAGEN PERSONAL DE LOS TRANSPORTISTAS DE LAS COOPERATIVAS DE FENACOTIP_ QUITO, SE VEA DETERIORADA Y COMO MEJORARLA?”	Psicología Industrial	2005	Tamara Raza / Marlith Remache	Dr. Ángel Verdezoto	60 empleados con los cargos de chóferes y controladores.
216	“ LA PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL EN EL DESARROLLO DEL EMPOWERMENT, PROMUEVE MAYOR PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA AGROINDUSTRIAL VARGAS VELÁSQUEZ CÍA. LTDA., QUITO”	Psicología Industrial	2005	Silvia Mora / Marcela Romero	Dr. Alfonso Suárez	32 empleados de la empresa agroindustrial.
217	“ INFLUENCIA DE LAS ENFERMEDADES LABORALES SOBRE EL RENDIMIENTO Y SALUD DEL PERSONAL DE LAS ÁREAS	Psicología Industrial	2005	Diana Paredes Benitez	Dr. Pablo Picerno	50 empleados en las áreas mencionadas del Hospital Eugenio Espejo.

	DE RADIOLOGÍA, DIETÉTICA, ROPERÍA Y LAVANDERÍA, DEL HOSPITAL EUGENIO ESPEJO, QUITO”					
218	“¿COMO LA ACTITUD DEL PERSONAL DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE LA PLANTA TEXTIL “HILTEXPOY”, QUITO, INFLUYE EN LA CALIDAD DEL PRODUCTO TERMINADO?”	Psicología Industrial	2005	Galo Rivera Paillacho	Dr. Juan Lara	81 personas del nivel operativo de la planta textil “HIL TEXPOY”
219	“¿CÓMO LA MOTIVACIÓN PUEDE MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN PETROINDUSTRIAL Y PINDATEX, QUITO?”	Psicología Industrial	2005	Cristian Celi/ Jorge Cueva	Dr. Jorge Herrán	75 y 35 empleados de las empresas.
220	“ MANUAL DE CORTESÍA Y EXCELENCIA DE SERVICIO AL CLIENTE, EN BUSCA DE MEJORAMIENTO Y PERFECCIONAMIENTO DE LA ATENCIÓN AL CLIENTE EN LA FABRICA VICUÑA CÍA. LTDA; QUITO”	Psicología Industrial	2005	Martha Rodríguez Flores	Dr. Benjamín Meza	60 clientes potenciales.
221	“DIAGNOSTICO Y REDISEÑO DE LAS FASES DEL PROCESO DE SELECCIÓN ESTABLECIDO, A FIN DE OBTENER PERSONAL ADECUADO POR LA FIRMA CONSULTORA PROPESEL CIA. LTDA. DE LA CIUDAD DE QUITO”	Psicología Industrial	2005	Gina Ruales / Paola Villa	Dr. Juan Lara	500 usuarios de la consultora PROPESEL
222	“¿COMO DETECCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y LA ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, PRECAUTELAN LA	Psicología Industrial	2005	Elizabeth Suntaxi Ulquiza	Dr. Pablo Picerno	278 personas del nivel operativo, del Ilustre Municipio de Quito

	INTEGRIDAD FÍSICA Y PSICOLÓGICA DEL PERSONAL OPERATIVO, DEL ILUSTRE MUNICIPIO DE RUMIÑAHUI?"					
223	"¿COMO LAS "9 S" PERMITEN EVALUAR LOS ASPECTOS FÍSICOS Y PSICOLÓGICOS PARA PREVENIR ACCIDENTES DE TRABAJO EN LA EMPRESA ECUAFUEL DE QUITO?"	Psicología Industrial	2005	Santiago Erazo Bonifaz	Dr. Jorge Herrán	38 personas de la empresa
224	"¿COMO INFLUYE LA PROGRAMACIÓN NEOROLINGÜÍSTICA EN EL DESARROLLO DE LOS EMPLEADOS DEL MACROPROCESO ESTRATÉGICO DEL CLIENTE EXTERNO DE SERVIENTREGA S.A. QUITO?"	Psicología Industrial	2005	Magdalena Verónica Cruz Castro	Dr. Ángel Verdezoto	146 empleados y 100 clientes externos de la empresa SERVIENTREGA S.A. Quito.
225	" DISEÑO DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS, PARA ESTRUCTURAR UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN LA EMPRESA ECUATORIANA DE ARTEFACTOS QUITO S.A. ECASA, QUITO, "	Psicología Industrial	2005	Rosa Angélica Romero Chico	Dr. Juan Lara	196 empleados del nivel operativo ECASA
226	" ESTRATEGIAS PARA DESARROLLAR EL REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL Y CUMPLIR CON LAS LEYES VIGENTES EN EL CÓDIGO DE TRABAJO EN PASTEURIZADOTA QUITO S.A.; QUITO"	Psicología Industrial	2005	Jonson Carvajal	Dr. Benjamín Meza	122 empleados de los niveles administrativo y operativo de Pasteurizadota Quito, S.A.

227	“¿COMO LA APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA DE COMPENSACIÓN VARIABLE, MEJORA EL DESEMPEÑO DE LOS EMPLEADOS KLEINTOURS CIA. LTDA.; QUITO?”	Psicología Industrial	2005	Yhozhett Estrada	Dr. Juan Lara	100 empleados de la empresa
228	“¿COMO LA IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS LABORALES, PERMITEN ESTRUCTURAR EL ANUAL DE CONTROL DE RIESGOS DE LA EMPRESA DE CONGELADO RÁPIDO INDUSTRIAL (I.Q.F.), QUITO?”	Psicología Industrial	2005	Marcia Cornejo	Dr. Pablo Picerno	300 personas de la empresa
229	“ LA INFANCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL SOBRE EL CLIMA LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA ETATEX, UBICADA EN LA CIUDAD DE QUITO”	Psicología Industrial	2005	Paulina Castillo / Tatiana Moscoso / Paulina Pilicita	Dr. Juan Lara	199 empleados de todos los niveles jerárquicos.
230	“¿ DE QUE MANERA INFLUYEN LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES GENERADAS POR FACTORES FÍSICOS, EN EL RENDIMIENTO DEL PERSONAL TÉCNICO Y DE APOYO DEL AEROPUERTO INTERNACIONAL MARISCAL SUCRE, DE LA DIRECCIÓN DE AVIACIÓN CIVIL, QUITO?”	Psicología Industrial	2005	Katia Alexandra Oña	Dr. Jorge Herrán	45 empleados del área técnica y de apoyo de la DAC. Quito.
231	“ ESTUDIO DEL PERFIL PSICOLÓGICO DE LAS PERSONAS DESEMPLEADAS,	Psicología Industrial	2005	Juan Francisco García	Dr. Alfonso Suárez	50 personas desempleadas

	UBICADAS EN EL SECTOR DE LA AV. DE LOS GRANADOS QUITO”					
232	“¿COMO LA IMPLANTACIÓN DE LAS POLÍTICAS INTERNAS EN RECURSOS HUMANOS, INCIDE EN EL MEJORAMIENTO DE LA COMPETITIVIDAD Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL, DE LA COMPAÑÍA MOELECTRICITY S.A.; REGIÓN SIERRA?”	Psicología Industrial	2005	Waldemar Rodríguez	Dr. Ángel Verdezoto	60 empleados de los niveles administrativo y operativo
233	“ DISEÑO DE UN PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO Y DESARROLLO PROFESIONAL, BASADO EN COMPETENCIAS Y SU INFLUENCIA EN LOS ÍNDICES DE ROTACIÓN DEL RECURSO HUMANO, QUE SE CAPACITA DE ACUERDO A LOS REQUERIMIENTOS DE LA NORMA ISO 9000, EN LA EMPRESA LEVAPAN DEL ECUADOR S.A.; REGIONAL QUITO”	Psicología Industrial	2005	Iván Garzón Garzón	Dr. Benjamín Meza	105 cargos de la regional Quito
234	“ COMO EL PROGRAMA DE CAPACITACION DE LAS ICAPS MEDIANTE EL BENEFICIO DE LOS CUPONES DE CAPACITACION DE LA CORPORACIÓN FINANCIERA NACIONAL, HA IMPACTADO SOBRE EL NIVEL PRODUCTIVO DE LOS MICROEMPRESARIOS_ ARTESANALES DE LA CIUDAD DE QUITO	Psicología Industrial	2005	Erika Andrade Jacome	Dr. Benjamín Meza	17 instituciones capacitadoras

235	DIAGNOSTICO DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO DE LOS DIRECTORES Y JAFES, QUE INFLUYEN EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL ISFA_ QUITO	Psicología Industrial	2005	Gladys M. Andrede Teran / María C. Burbano Molina	Dr. Benjamín Meza	129 personas de nivel operativo
236	¿ COMO UN PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL PARA EL ÁREA ADMINISTRATIVA INFLUYE EN LA PERMANENCIA DEL PUESTO DE LOS ASESORES DE CRÉDITO DE LA EMPRESA ASESORÍA CREATIVA, QUITO?	Psicología Industrial	2005	Janneth Enriquez	Dr. Jorge Herrán	80% de la población empresa Asesoría Creativa
237	ACTUALIZACIÓN Y FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA DE SELECCIÓN EJECUTIVA, BASADO EN MODELO DE COMPETENCIAS GENERICAS Y TECNICAS ASOCIADAS A LA GESTION EXITOSA DE LOS PROFESIONALES RECLUTADOS POR DELOITTE & TOUCHE (ANDEAN MANAGEMENT SOLUCIONES) EN QUITO	Psicología Industrial	2005	Bladimir Bernys / Santiago Moscoso	Dr. Angel Verdezoto	DELOITTE & TOUCHE y 3 empresas clientes
238	COMO CREAR EL DEPARTAMENTO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL BASADO EN COMPETENCIAS LABORALES, PARA OPTIMIZAR LA COMPETITIVIDAD, PRODUCTIVIDAD Y LA SATISFACCIÓN LABORAL, EN INTERNACIONAL	Psicología Industrial	2005	Tamara Sánchez Aguirre	Dr. Alfonso Suárez	110 empleados

	SHIPING & STORAGE Co. LTDA. UBICADA EN LA CIUDAD DE QUITO”					
239	DISEÑO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE LA DIRECCIÓN DE CULTURA DE MUNICIPIO DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, ENFOCADO A LA OPTIMIZACIÓN DE LOS SERVICIOS CULTURALES	Psicología Industrial	2005	Irma Pachecho Bolaños	Dr. Juan Lara	280 funcionarios
240	CONSECUENCIAS QUE SE PRODUCEN A NIVEL PSICOLOGICO EN LOS TRABAJADORES QUE DESEMPEÑAN SUS ACTIVIDADES LABORALES BAJO EL SISTEMA DE TURN0OS ROTATIVOS EN INDUSTRIA DANEC S.A.	Psicología Industrial	2005	Segundo Julian Marcillo Marcillo	Dr. Jorge Herrán	517 empleados
241	LA DETERMINACIÓN DE COMPETENCIAS MEJORA EL PROCESO DE SELECCIÓN DE ASISTENTES DE RECURSOS HUMANOS DE ENLACE CONSULTORES, QUITO	Psicología Industrial	2005	Andrade Teran Jorge Ricardo	Dra. Elsa Bimos	18 empresas clientes de la consultora.
242	COMO INFLUYE LA ASIGNACIÓN DE TAREAS POR PARTE DE MANDOS MEDIOS Y ADMINISTRATIVOS EN LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA FLORES ESMERALDA S.A.	Psicología Industrial	2006	Francisco Rodríguez	Dr. Jorge Herrán	100 trabajadores operativos
243	COMO INFLUYE LA MOTIVACIÓN EN LA ADAPTACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO, EN LOS	Psicología Industrial	2006	Jorge Alejandro Benalcazar / Nestor Xavier Cevallos	Dr. Angel Verdezoto	35 trabajadores

	EMPLEADOS DE SERVIGRENO CIA. LTDA. QUITO					
244	DISEÑO Y EJECUCIÓN DE UN SISTEMA DE CAPACITACIÓN POR COMPETENCIAS PARA LA DIRECCIÓN METROPOLITANA DE SEGURIDAD CIUDADANA DEL MUNICIPIO DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO	Psicología Industrial	2006	Edison Vladymir Revelo Ramirez	Dr. Benjamín Meza	23 funcionarios
245	COMO INFLUYEN LOS FACTORES SOCIOECONOMICOS Y CULTURALES EN LA MOTIVACIÓN, PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DEL CONSEP, QUITO	Psicología Industrial	2006	Mesias Condo / Manuel Chiliqinga	Dr. Jorge Herrán	134 funcionarios
246	DIAGNOSTICO DE LAS CAUSAS QUE MOTIVAN LA DESERCIÓN Y ROTACION DEL PERSONAL OPERATIVO EN LA EMPRESA LATINFLOR SA GUAYABAMBA	Psicología Industrial	2006	Sonia Lucio Bernal Correa	Dr. Benjamín Meza	Personal operativo
247	COMO EL DESARROLLO DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL INCIDE EN LA AUTOMOTIVACION Y CREATIVIDAD DE LOS VENDEDORES DEL CENTRO COMERCIAL ATAHUALPA- QUITO	Psicología Industrial	2007	Iveth Del Consuelo Borja Mantilla	Dr. Alfonso Suárez	vendedores del C.C. Atahualpa .
248	LA ,MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL Y DIAGNOSTICO DE LA ROTACION DEL PERSONAL, PARA LA ELABORACIÓN DE UN	Psicología Industrial	2007	Jenny Calispa	Dr. Benjamín Meza	96 personas

	SISTEMA DE MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE CITROEN S.A. QUITO					
249	COMO UNA ACTITUD POSITIVA DE LOS TRABAJADORES DE TESALIA S.A. ELIMINARA ASPECTOS NEGATIVOS DE SU CLIMA LABORAL PARA UN MEJOR DESEMPEÑO	Psicología Industrial	2007	Edgar Guerra	Dr. Benjamín Meza	150 empleados
250	COMO INFLUYE LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE SERVICIO DE PETROECUADOR	Psicología Industrial	2007	Plinio Moreno Carrillo	Dr. Jorge Herran	16 funcionarios
251	COMO UNA ACTITUD POSITIVA DE LOS TRABAJADORES DE TESALIA S.A. ELIMINARA ASPECTOS NEGATIVOS DE SU CLIMA LABORAL PARA UN MEJOR DESEMPEÑO	Psicología Industrial	2007	Maria Josefina Pérez Borja	Dr. Benjamín Meza	150 personas
252	FACTORES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL QUE INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ROYAL TEX Y ALGO MODA S.A. QUITO Y GUAYAQUIL	Psicología Industrial	2008	Margoth Anabela Guerrón Pazmiño	Dr. Alfonso Suárez	283 trabajadores
253	IDENTIFICAR Y MODIFICAR LAS ACTITUDES LABORALES NEGATIVAS PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN MASTERCAR- QUITO	Psicología Industrial	2008	Ana Cristina Rosero Narváez	Dr. Angel Verdezoto	38 empleados
254	ANALISIS Y DIAGNOSTICO DE LA COMUNICACIÓN	Psicología Industrial	2008	Diego Trujillo Córdova	Dr, Juan Lara	50 personas

	ORGANIZACIONAL EN LA LINEA AEREA IBERIA L.A.E. QUITO Y GUAYAQUIL					
255	¿ COMO LOS FACTORES MOTIVADORES E HIGIENICOS INFLUYEN EN EL NIVEL MOTIVACIONAL DE LA EMPRESA JOSBELL-QUITO ?	Psicología Industrial	2008	Gisela del Castillo / Luis Cevallos	Dr. Benjamín Meza	135 personas
256	APLICACIÓN DE LA PLANEACION ESTRATEGICA PARA MEJORAR EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LA CORPORACIÓN MUSICAL LOS DANDYS_ SANTO DOMINGO DE LOS COLORADOS	Psicología Industrial	2008	Angelica Maria Zambrano Parrales	Dr. Benjamín Meza	20 integrantes
257	DETERMINAR CON OBJETIVIDAD EL APOORTE DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO BASADO EN COMPETENCIAS BAJO EL ESTILO 360 GRADOS PARA LA CONSECUCIÓN DELOS OBJETIVOS ORGANIZACIONALES DE LA EMPRESA CONEXGRUMER ASESORES CIA. LTDA.	Psicología Industrial	2009	Gabriel Francisco Mera Chicaiza	Dr. Jorge Herrán	16 empleados
258	EFFECTOS QUE GENERAN LAS POLITICAS INSTITUCIONALES EN EL CLIMA LABORAL DEL CONSEP , QUITO	Psicología Industrial	2009	Daniel Galarza Sangopanta	Dr, Jorge Herrán	40 funcionarios
259	DISEÑO E IMPLANTACIÓN Y EVALUACION DEL SUBSISTEMA DE EVALUACION DEL PERSONAL DE CASAL S.A. QUITO	Psicología Industrial	2009	Manuel Almeida Castañeda / German Castillo	Dr. Angel Vrdezoto	220 empleados
260	DIAGNOSTICO DE RIESGOS	Psicología	2009	Lilian Marisol Estrada	Dr. Benjamín Meza	Todos los funcionarios

	LABORALES DEL ÁREA METALMECANICA PARA DEFINIR POLITICAS, INSTRUCTIVOS DE OPERACIÓN DE MAQUINARIAS, REGLAMENTO INTERNO DE SEGURIDAD DE LA EMPRESA BAGANT ECUATORIANA _ QUITO	Industrial				
261	LA VALORACIÓN DE CARGOS Y LA REMUNERACIÓN VARIABLE DEL PERSONAL DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO ATUNTAUI LTDA. DE ATUNTAQUI	Psicología Industrial	2009	Edison Abelardo Velasco Salazar	Dr. Jorge Herrán	37 trabajadores
262	CÓMO EL DESARROLLO DE UN PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS ELÉCTRICOS, AYUDA A CONTROLAR LOS ACCIDENTES QUE TIENEN MAYOR INCIDENCIA EN EL ÁMBITO OPERATIVO DE EMELMANABI S.A.?	Psicología Industrial	2009	Bolivia Berenice Cedeño Laz	Dr. Benjamín Meza	750 trabajadores
263	CÓMO LAS POLÍTICAS ORGANIZACIONALES Y EL INADECUADO PROCESO DE SELECCIÓN DE EMPLEADOS INCIDE EN LA ROTACIÓN DE PERSONAL DE LO RESTAURANTES CAMPERO, QUITO	Psicología Industrial	2009	Cristian Francisco Moreno Alarcón	Dr. Ángel Verdezoto	141 personas del nivel operativo
264	¿CÓMO INFLUYE EL PLAN DE CARRERA A TRAVÉS DE LA APLICACIÓN DE COMPETENCIAS EN EL PERSONAL DE CAJAS DE LAS AGENCIAS GRANDES DEL SEGMENTO AMARILLO	Psicología Industrial	2009	Gustavo Fernando Jácome Ortiz	Dr. Juan Lara	108 cajeros

	DEL BANCO DEL PICHINCHA, EN QUITO?					
265	¿PERMITE LA APLICACIÓN DE UN PLAN MOTIVACIONAL MEJORAR EL CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA DE SERVICIOS DARIO FIGUEROA S.A.?	Psicología Industrial	2009	Oscar Efrén Haro Albuja	Dr. Jorge Herrán	40 funcionarios
267	COMO UNA ESTRATEGIA COMUNICACIONAL EFECTIVA AYUDA A DETERMINAR LOS CONTENIDOS DEL SISTEMA DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE LA EMPRESA "ÍCARO S.A." DE LA CIUDAD DE QUITO	Psicología Industrial	2009	Santiago Zavala Alvarez	Dr. Juan Lara	102 funcionarios
268	ANÁLISIS DE LA INFLUENCIA DEL CLIMA LABORAL EN EL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS ORGANIZACIONALES DE CORTO Y MEDIANO PLAZO, DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO ALINAZA DEL VALLE LTDA.	Psicología Industrial	2009	Alicia Lorena Carrillo Chimbo	Dr. Jorge Herrán	100 funcionarios
269	FORMACIÓN DE LOS CÍRCULOS DE CALIDAD EN EL NIVEL OPERATIVO DE LOS LOCALES DE KFC, PARA MEJORAR EL LIDERAZGO DE LOS GERENTES DE LAS TIENDAS Y LA CALIDAD DE SERVICIO AL CLIENTE, QUITO.	Psicología Industrial	2009	Margoth Jacqueline Llumiquinga Chiguano	Dr. Benjamín Meza	65 funcionarios
270	CÓMO LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS APOYA A QUE AVON ECUADOR TENGA UN ALTO	Psicología Industrial	2010	Paulina Slavenska Cabezas Landeta	Dr. Benjamín Meza	90 funcionarios

	DESEMPEÑO					
271	COMO LA IMPLEMENTACION DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL POR COMPETENCIAS DISMINUIRA EL NIVEL DE ROTACION DEL PERSONAL, EN LA CADENA DE FARMACIAS "CRUZ AZUL"	Psicología Industrial	2011	Alava Mora Wendy Liceth	Dr. Jorge Herrán	Aspirantes a 3 cargos de la cadena.
272	ESTUDIO DE LOS NIVELES DE INCLUSION LABORAL DEL PERSONAL CON DISCAPACIDADES EN CINCO EMPRESAS DE LA CIUDAD DE QUITO.	Psicología Industrial	2011	Alvarado Maria Belén	Dr. Rubén Chicaiza	Personas con discapacidad de 5 empresas de la ciudad de Quito

273	DIAGNOSTICO DE RIESGOS ERGONOMICOS Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE "CORREOS ECUADOR – CDE EP"	Psicología Industrial	2011	Anchundia Trujillo Oswaldo Xavier	Dr. Rubén Chicaiza	20 Trabajadores de Correos del Ecuador Matriz Quito
------------	--	-----------------------	------	--------------------------------------	--------------------	--

274	COMO AFECTA EL SINDROME DE BURNOUT EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y OPERATIVO DE LA ORGANIZACIÓN MAXIPAN S.A.	Psicología Industrial	2011	Andrade García Maria Victoria	Dr. Juan Lara	50 trabajadores de MAXIPAN S.A.
275	COMO INFLUYE LA MOTIVACION INTERNA EN LA SATISFACCION LABORAL DE LOS REPRESENTANTES MEDICOS, DEL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS DE MARKETING Y VENTAS, DE GRUNENTHAL ECUATORIANA, EN LA CIUDAD DE QUITO	Psicología Industrial	2011	Alvarez Mullo Andrea Carolina	Dr. Jorge herrán	24 representantes médicos de Grunenthal
276	LA RELACION DE LA SATISFACCION LABORAL CON EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA "INTERSA S.A" QUITO	Psicología Industrial	2011	Asimbaya López Diana Carolina	Dra. Rosa Suárez	12 funcionarios de INTERSA Quito
277	COMO AFECTAN LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN EL CLIMA LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS DE LA EPMMOP-Q	Psicología Industrial	2011	Aviles Galvez Damarys Yessenia	Dr. Rubén Chicaiza	30 funcionarios de la Empresa Metropolitana de Obras Públicas
278	¿COMO INFLUYE LA MOTIVACION EN EL DESEMPEÑO LABORAL, EN LOS EMPLEADOS OPERATIVOS DE "NUKAPITAL S.A."?	Psicología Industrial	2011	Bartolome Marcela	Dr. Luis Sarabia	100 empleados de NUKAPITAL

279	LOS FACTORES PSICOSOCIALES Y SU RELACION CON LA ROTACION DE PERSONAL, DE LAS AGENCIAS NORTE DEL BANCO PICHINCHA	Psicología Industrial	2011	Bolaños Fuertes Andrés Fernando	Dr. Luis Sarabia	63 funcionarios de las agencias norte de Banco Pichincha Quito
280	LA IMPLEMENTACION DEL MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS CANDIDATOS CONTRATADOS, EN LA DIRECCION GENERAL DE AVIACION CIVIL	Psicología Industrial	2011	Bolaños Martínez Alejandro Patricio	Dr. Juan Lara	70 trabajadores administrativos de la institución
281	LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO COMO UNA HERRAMIENTA QUE CONTRIBUYE A MEJORAR EL RENDIMIENTO DEL PERSONAL DE LA COORDINACION ZONAL DE DESARROLLO, DE LA ADMINISTRACION ZONA CENTRO DEL MUNICIPIO DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO - DMQ	Psicología Industrial	2011	Buitrón Pérez David Francisco	Dra. Elsa Bimos	70 funcionarios de la institución
282	COMO A TRAVES DE TALLERES CON TECNICAS DE EMPRENDIMIENTO, EL MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES LOGRARÁ QUE LOS JUBILADOS DEL MINISTERIO DE EDUCACION DE LA MATRIZ DE LA CIUDAD DE QUITO,	Psicología Industrial	2011	Cáceres Caizatoa Diana Maricela	Dr. Benjamín Meza	11 jubilados, ex funcionarios del Ministerio de Educación

	DESARROLLEN HABILIDADES PARA DISEÑAR UN MODO DE OCUPACION QUE LES RESULTE RENTABLE, A LA VEZ QUE MOTIVADOR, EN POS DEL DISFRUTE DE SU VIDA JUBILAR					
283	LA ENTREVISTA BASADA EN COMPETENCIAS OPTIMIZA EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL, REDUCIENDO LA ROTACION DEL MISMO, EN EL AREA DE OPERACIONES DE LA EMPRESA RECAUDADORA ECUADOR	Psicología Industrial	2011	Cadena Ramírez Santiago Renán	Dr. Rubén Chicaiza	39 funcionarios de la empresa
284	QUE FACTORES MOTIVAN AL PERSONAL OPERATIVO A DEJAR EL PUESTO DE TRABAJO EN LA EMPRESA URBAPARK - QUITO	Psicología Industrial	2011	Carcelén Mendez Laidy Silvana	Dr. Benjamín meza	
285	FACTORES QUE PRODUCEN LA ROTACION DE PERSONAL Y COMO ESTA AFECTA A LA PRODUCTIVIDAD DE LAS EMPRESAS QUE REQUIEREN DEL SERVICIO DE LA BOLSA METROPOLITANA DE EMPLEO CONQUITO	Psicología Industrial	2011	Cárdenas Asqui Michelle Soraya	Dr. Benjamín Meza	Personal vinculado laboralmente a empresas de Quito mediante los servicios de la BME.
286	IDENTIFICACION DE LOS RIESGOS LABORALES PSICOSOCIALES QUE AFECTAN AL CLIMA LABORAL , EN EL MINISTERIO DEL AMBIENTE – QUITO, CON LA FINALIDAD DE ELABORAR UNA	Psicología Industrial	2011	Carrillo Freire David Ricardo	Dr. Rubén Chicaiza	61 funcionarios de la institución

PROPUESTA TENDIENTE A MEJORAR EL CLIMA LABORAL					
--	--	--	--	--	--

TEMAS DE INVESTIGACION 2009 - 2010

	NOMBRE DEL ALUMNO	TEMA DE INVESTIGACION
1	ALEXANDRA ELIZABETH RODRÍGUEZ M	ANALISIS DE LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO EN LA CENTRAL METROPOLITANA DE ATENCION CIUDADANA CMAC CON LA FINALIDAD DE DISMINUIR LOS EFECTOS NEGATIVOS DEL ESTRESS LABORAL ASOCIADOS AL TRABAJO. TEMA COMUNITARIO: MANEJO Y PREVENCIÓN DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN LA INDUSTRIA DE LA FABRICA ETERNIT S.A.
2	ALEXANDRA PATRICIA ORTEGA TEJADA	COMO LA RETENCION DE TALENTOS MEJORA EL NIVEL DE PRODUCTIVIDAD DE SEGUROS EQUINOCCIAL S.A. QUITO, DURANTE EL PERIODO 2009-2010? TEMA COMUNITARIO: PROYECTO DE CONSIENTIZACION DEL CONSUMO DE DROGAS PARA LOS ESTUDIANTES DE LOS PRIMEROS CURSOS Y PADRES DE FAMILIA DEL COLEGIO NACIONAL CONOCOTO
3	ANABELA DE LOS ANGELES VILLAMARÍN VILLAMARIN	LOS FACTORES PSICOSOCIALES Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA EN LOS LABORATORIOS RENÉ CHARDON DE LA CIUDAD DE QUITO DURANTE EL PRIMER SEMESTRE DEL AÑO 2010. TEMA COMUNITARIO: CHARLA PSICOEDUCATIVAS PARA REDUCIR EL STRESS Y MEJORAR LAS RELACIONES INTRA FAMILIARES.
4	ANDREA ALEJANDRA MALDONADO QUELAL	DIAGNOSTICO DEL DESEMPEÑO LABORAL Y CAPACITACION PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO MEDIANTE EL SISTEMA DE EVALUACIÓN 360 GRADOS, EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO COTOCOLLAO LTDA DE QUITO. TEMA COMUNITARIO: CAPACITACION SOBRE COMO OFRECER UN BUEN SERVICIO AL CLIENTE AL PERSONAL DEL CORREDOR CENTRAL NORTE- QUITO.
5	ANDREA DANIELA AYERBE MEZA	ESTUDIO DE LOS FACTORES O RASGOS DE LA PERSONALIDAD PARA MEJORAR LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL PARA CALL CENTER DE LA EMPRESA TATA, CON LA ALTERNATIVA DEL TRATADO DE LA ELEMENTALIDAD HUMANA. TEMA COMUNITARIO: EL ARTE DEL RECICLAJE DE PAPEL Y PLASTICO.

6	ANDREA DANIELA PROAÑO JARAMILLO	UTILIZACION DE LA TEORIA GENERAL DE LOS SISTEMAS PARA LA CREACION DEL GRUPO OCUPACIONAL DEL PERSONAL QUE PERTENECE AL CENTRO DE TRANSFERENCIA TECNOLOGICA DEL INSTITUTO DE ESTUDIOS DEL PETROLEO DE PETROECUADOR -QUITO, QUE PERMITA A ESTOS DESARROLLAR SIMULTANEAMENTE ACTIVIDADES DE INGENIERA, INVESTIGACION E INSTRUCCION, DURANTE EL PRIMER SEMESTRE DEL 2010. TEMA COMUNITARIO: CAPACITACION SOBRE COMO OFRECER UN BUEN SERVICIO AL CLIENTE AL PERSONAL DEL CORREDOR CENTRAL NORTE QUITO.
7	ANDREA PAOLA VEINTIMILLA NICOLALDE	COMO EL CLIMA LABORAL INFLUYE EN LA ROTACION DE PERSONAL EN LA EMPRESA RECAPT S.A. EN EL ÁREA DE CALL CENTER EN LOS CARGOS DE GESTORES DE COBRANZAS EN LA CIUDAD DE QUITO EN EL PERIODO 2009-2010 TEMA COMUNITARIO: CHARLAS PREVENTIVAS SOBRE EL ALCOHOL Y SUS PRINCIPALES CONSECUENCIAS EN LA PORROQUI LA ESPERANZA DEL CANTON PEDRO MONCAYO
8	ANDREA VALERIA VIVERO CEDEÑO	INVESTIGACION : AUN NO PRESENTA TEMA COMUNITARIO: CAPACITACION SOBRE COMO OFRECER UN BUEN SERVICIO AL CLIENTE AL PERSONAL DEL CORREDOR CENTRAL NORTE QUITO.
9	BYRON RENE JATIVA CALLE	¿Cuáles SON LAS CONSECUENCIAS QUE TIENEN LOS TURNOS ROTATIVOS EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DEL AZUCA BEACH DE LA EMPRESA NÚKAPITAL? TEMA COMUNITARIO: MANEJEMOS EN QUIPO A NUESTRO HJIJOS.
10	CARLOS FERNANDO BOLAÑOS FLORES	DIAGNOSTICO DE RIESGOS LABORALES PARA LA ELABORACIÓN DE UN PLAN DE EMERGENCIAS Y CONTINGENCIAS EN EL BLOQUE "C" DEL HOSPITAL CARLOS ANDRADE MARIN, QUITO DURANTE EL AÑO 2010. TEMA COMUNITARIO: CAPACITACION SOBRE COMO OFRECER UN BUEN SERVICIO AL CLIENTE AL PERSONAL DEL CORREDOS CENTRAL NORTE-QUITO.
11	CÉSAR AUGUSTO PERRAZO ERAS	DIAGNOSTICOS DE RIESGOS LABORALES PARA EL DISEÑO Y APLICACIÓN DEL PLAN DE EMERGENCIAS PARA MEJORAR LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO DE LA CENTRAL METROPOLITANA DE ATENCION CIUDADNA DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO. TEMA COMUNITARIO: FORTALECIMIENTO Y CAPACITACION EN SALUD OCUPACIONAL Y PRIMEROS AUXILIOS, AL PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES EN ETERNIT SA.
12	CLARITA VANESSA GAVILÁNEZ CÁRDENAS	COMO LA CULTURA ORGANIZACIONAL INFLUYE EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL CON NOMBRAMIENTO DE LA ADMINISTRACION CENTRAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICAS Y CENSOS. TEMA COMUNITARIO: LA EMPLEABILIDAD A LOS ESTUDIANTES DEL 1er AÑO DE BACHILLERATO, ESPECIALIDAD CONTABILIDAD, DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL A DISTANCIA DE BOLIVAR MONSEÑOR LEONIDAS PROAÑO, EXTENSION GUARANDA.
13	CRISTINA ELIZABETH FIERRO DALGO	COMO INFLUYE LA IMPLEMENTACION DE UN SISTEMA DE EVALUACION 360 POR COMPETENCIAS EN EL RENDIMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE FANTASY CASINOS HILTION COLON QUITO, DURANTE EL PERIODO 2009-2010. TEMA COMUNITARIO. H2O FORMULA DE VIDA (SECTOR NANEGAL, RECINTO LA PERLA)
14	DANILO GERMÁN CISNEROS ROJAS	APLICACIÓN DE LAS NORMAS ISO 9001-2000 AL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA CNT. TEMA COMUNITARIO: TALLERES DE SEGURIDAD ENFOCADOS AL MANEJO DE EQUIPOS CONTRA INCENDIOS Y PLANES DE EMERGENCIA A SER DESARROLLADOS EN LA SECCION CICLO BASICO DEL COLEGIO ODILO AGUILAR.

15	DARWIN VINICIO CANGO PINTA	DISEÑO DEL REGLAMENTO INTERNO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO CON LA FINALIDAD DE MEJORAR EL AMBIENTE LABORAL EN EL MINISTERIO DE RECURSOS NATURALES NO RENOVABLES. TEMA COMUNITARIO: ORIENTACION PROFESIONAL DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES DE SEXTO CURSO DEL COLEGIO NACINAL NOCTURNO MIXTO GENERAL RUMIÑAHUI EN EL CENTRO DE QUITO.
16	DAVID RICARDO CARRILLO FREIRE	TEMA COMUNITARIO:CAPACITACION SOBRE COMO OFRECER UN BUEN SERVICIO AL CLIENTE AL PERSONAL DEL CORREDOR CENTRAL NORTE QUITO.
17	DIANA BELÉN GRANJA CRUZ	COMO INFLUYE EL CLIMA LABORAL EN EL AUSENTISMO EN LOS EMPLEADOS DEL MIES - INFA CASA MATRIZ PERIODO 2010. TEMA COMUNITARIO ORIENTACION SOBRE EL USO DEL ALCOHOL EN LOS ESTUDIANTES DE OCTAVO Y NOVENO DE BASICA DE LA SECCION NOCTURNA DEL INSTITUTO SUPERIOR CENTRAL TECNICO.
18	DIANA ELIZABETN CARVAJAL ORTIZ	EL MANUAL DE FUNCIONES Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL HOSPITAL DE LOS VALLES,QUITO-ECUADOR,PERIODO 2009-2010. TEMA COMUNITARIO: ORIENTACION PROFESIONAL DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES DE SEXTO CURSO DEL COLEGIO NACIONAL NOCTURNO MIXTO GENERAL RUMIÑAHUI EN EL CENTRO DE QUITO.
19	DIANA NOEMI GRIJALVA CARRIÓN	COMO LA ELABORACION DEL MANUAL DE FUNCIONES MEJORARA LOS PROCESOS DE ATENCION AL USUARIO EN EL BALCON DE SERVICIOS DE LA ADMINISTRACION ZONAL ELOY ALFARO. TEMA COMUNITARIO: ALFABETIZACION DIGITAL A LOS CIUDADANOS DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO EN EL ÁREA DE CIBERZONA DE CONQUITO.
20	DIANA ROSA SALVADOR ESPINOZA	EL CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA LABORAL EN LA SATISFACCION DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA EMPRESA TAME-ECUADOR EN LAS UNIDADES DE NEGOCIO QUITO,GUAYAQUIL Y CUENCA EN EL PERIODO 2009-2010. TEMA COMUNITARIO: CONCIENTIZACION A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TAME SOBRE LOS RIESGOS LABORALES QUE EXISTEN EN EL AEROPUESTO MARISCAL SUCRE DE LA CIUDAD DE QUITO.
21	DIEGO FERNANDO ARMAS VASQUEZ	COMO LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS, PERMITE IDENTIFICAR LAS FALENCIAS DE LOS TRABAJADORES, PARA ELABORAR UN PLAN DE CAPACITACION EN LA EMPRESA CONSULTING & TAX, EN LA CIUDAD DE QUITO TEMA COMUNITARIO: CAPACITACION SOBRE COMO OFRECER UN BUEN SERVICIO AL CLIENTE AL PERSONAL DEL CORREDOR CENTRAL NORTE -QUITO.

22	DIEGO FERNANDO RUIZ ANDRADE	<p>REALIZAR UN DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION CON LA FINALIDAD DE ESTRUCTURAR UNA MALLA DE FORMACION Y CAPACITACION PARA PROPICIAR EL DESARROLLO DEL PERSONAL DE LOS PUESTOS GENERICOS CONFORME A LAS NECESIDADES Y EXIGENCIAS DE LA UNIDAD DE NEGOCIO TRANSELECTRIC EN LA CIUDAD DE QUITO EN EL PERIODO 2009-2010.</p> <p>TEMA COMUNITARIO: SENSIBILIZACION A LA PREVENCION DE RIESGOS LABORALES QUE CONTRIBUYAN A FOMENTAR UNA CULTURA QUE PRECAUTELE LA INTEGRIDAD DE LOS TRABAJADORES ASI COMO EL SERVICIO DE TRANSMISION DE ENERGIA ELECTIRICA, EN LA GERENCIA DE OPERACIN Y MANTENIMIENTO COMO DEPARTAMENTO ZONA OPERATIVA NORTE DE CELEC S.A. TRANSELECTRIC, EN EL PRIMER SEMESTRE DEL 2010</p>
23	DIEGO PAUL CADENA MALDONADO	<p>IMPLEMENTACION DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL BASADO EN COMPETENCIAS DE CARGOS ADMINISTRATIVOS EN LA AGENCIA MATRIZ DE LA BOLSA DE EMPLEO DE LA COORPORACION DE DESARROLLO ECONOMICO CONQuito A FIN DE SELECCIONAR DEL PERSONAL OPTIMO.</p> <p>TEMA COMUNITARIO: TALLERES DE SEGURIDAD ENFOCADOS AL MANEJO DE EQUIPOS CONTRA INCENDIOS Y PLANES DE EMERGENCIA A SER DESARROLLADOS EN LA SECCION CICLO BÁSICO DEL COLEGIO ODILO AGUILAR.</p>
24	DIEGO RENATO NUÑEZ HERRERA	<p>USO DE HERRAMIENTAS AUDIOVISUALES EN EL PROCESO DE INDUCCION DE PERSONAL PARA FAVORECER LA ADAPTABILIDAD AL PUESTO DE TRABAJO EN LA EMPRESA METROCELL S.A. DE LA CIUDAD DE QUITO ENTRE LOS MESES DE BEBRERO Y JUNIO DEL AÑO 2010.</p> <p>TEMA COMUNITARIO: DESARROLLO E IMPLEMENTACION DE LA REVISTA TEORICA VIRTUAL ESPECIALIZADA EN PSICOLOGIA INDUSTRIAL Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO.</p>
25	DORIS ANABEL REYES MOLINA	<p>RIESGOS LABORALES Y SU RELACION CON LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA TECHNICAL SYSTEMS POWER CIA. LTDA..</p> <p>TEMA COMUNITARIO: CHARLAS DE ORIENTACION PROFESIONAL DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES DE SEXTO CURSO DEL COLEGIO NACIONAL NOCTURNO MIXTO GENERAL RUMIÑAHUI EN EL CENTRO DE QUITO.</p>
26	EDGAR PATRICIO CARVAJAL GUERRA	<p>COMO INFLUYE EN EL DESEMPEÑO LA APLICACIÓN DE UN SISTEMA DE EVALUACION DE DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS EN EL PERSONAL DE NOMBRAMIENTO DEL ILUSTRE MUNICIPIO DEL CANTON MEJIA EN EL PERIODO 2009-2010.</p> <p>TEMA COMUNITARIO: ELIMINACION DE BARRERAS ARQUITECTONICAS Y URBANISTICAS E IMPLEMENTACION DE RAMPAS Y BATERIAS SANITARIAS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y MOVILIDAD REDUCIDA DE LA CIUDAD DE SANTIAGO DE MACHACHI.</p>
27	EDISON STALIN UYANA TACO	<p>INVESTIGAR LA INFLUENCIA QUE CAUSA LA IMPLEMENTACION DE TALLERES DE ORIENTACION Y APOYO PARA LA BUSQUEDA DE EMPLEO EN EL DEPARTAMENTO DE LA BOLSA METROPOLITANA DE EMPLEO DE LA CORPORACION CONQuito UBICADA EN LA AV. MALDONADO OE1172 Y CARDENAL DE LA TORRES EN EL PERIODO DE ABRIL, MAYO, JUNIO 2010 PARA INCREMENTAR LA VINCULACION LABORAL EFECTIVA, TRANSMITIENDOLOS A LOS BUSCADORES DE EMPLEO.</p> <p>TEMA COMUNITARIO: APOYO SOCIAL DE ALFABETIZACION DIGITAL DIRIGIDO A PERSONAL DE NIVEL BAJO Y MEDIO E INSCRITOS EN LOS CURSOS DE NIVELACION COMPRENDIDOS ENTRE LOS MESE DE NOVIEMBRE Y DICIEMBRE 2009</p>

28	EFREN SANTIAGO PAREDES SALAS	<p>COMO INFLUYO EL PROGRAMA DE DESTREZAS DE LIDERAZGO EN LA EVALUACION GLOBAL DE DESEMPEÑO 2008-2009 DE LOS GERENTES DE AGENCIA DE BANCO PICHINCHA C.A.</p> <p>TEMA COMUNITARIO: TALLERES DE CAPACITACION SOBRE SISTEMAS DE PREVENCION DE INCENDIOS PARA LA REDUCCION DE RIESGOS LABORALES EN LA EMPRESA COMSEG CIA.LTDA. QUITO ECUADOR DE LA CIUDAD DE QUITO 2009-2010.</p>
29	ELENA JUDITH PACALLA PILCO	<p>LA MOTIVACION Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCION LABORAL Y DESARROLLO INTEGRAL DEL TRABAJADOR EN EL HOSPITAL GENERAL DE LAS FUERZAS ARMADAS HG-1 EN LA CIUDAD DE QUITO DURANTE EL PERIODO 2009-2010.</p> <p>TEMA COMUNITARIO: HOGARES DE PAZ EN LAS FAMILIAS DE QUITO.</p>
30	ELIANA ARACELY ALVEAR PEÑA	<p>CLIMA PSICOSOCIAL LABORAL DE LA PLANTA DE PRODUCCION AHCORP Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES</p> <p>TEMA COMUNITARIO NO TIENE</p>
31	ELIZABETH FERNANDA GUAÑUNA ÁLVAREZ	<p>COMO AFECTAN LOS RIESGOS PSICOSOCIALES A LA PRODUCTIVIDAD Y LA ROTACION DE PERSONAL EN EL ÁREA DE CULTIVO DE LA EMPRESA FALCON FARMS "FINCA MANUELA" EN Tabacundo - Ecuador durante el año 2010.</p> <p>TEMA COMUNITARIO: CHARLAS PREVENTIVAS SOBRE EL ALCOHOL Y SUS PRINCIPALES CONSECUENCIAS EN LA PARROQUI LA ESPERENZA DEL CANTON PEDRO MONCAYO.</p>
32	GABRIEL ALEJANDRO ROMERO RAMÍREZ	<p>ANALISIS Y EVALUACION DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU RELACION CON EL NIVEL DE SATISFACCION LABORAL EN LA EMPRESA METROPOLITANA DE ALCANTARILLADO Y AGUA POTABLE DE QUITO EN EL PERIODO 2009-2010.</p> <p>TEMA COMUNITARIO: SENSIBILIZACION PARA EL PERSONAL DE LA EMAAP-Q EN ALCOHOLISMO, VIH - SIDA Y PERSONAL CON CAPACIDADES ESPECIALES.</p>
33	GABRIELA STEFANNY VÁSCONEZ Q.	<p>INCORPORACIÓN DEL ANÁLISIS GRAFOLÓGICO EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL POR COMPETENCIAS DE PETROECUADOR MATRIZ.TEMA COMUNITARIO: TALLERES DE SEGURIDAD ENFOCADOS AL MANEJO DE QUIPOS CONTRA INCENDIOS Y PLANES DE EMERGENCIA A SER DESARROLLADOS EN LA SECCION CICLO BÁSICO DEL COLEGIO ODILA AGUILAR.</p>
34	GRACE ELENA ROLDÁN RODRIGUEZ	<p>DISEÑO DE UN SISTEMA DE ADMINISTRACION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA DEFENSORIA DEL PUEBLO.</p> <p>TEMA COMUNITARIO: SENSIBILIZACION E INTERVENCION A USUARIOS EN LAS DIRECCIONES NACIONALES DE PROTECCION Y PROMOCION DE DERECHOS HUMANOS Y DE LA NATURALEZA.</p>
35	GUILLERMO ALEXANDER SARASTI FRIAS	<p>EL MANUAL DE FUNCIONES Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL HOSPITAL DE LOS VALLES,QUITO- ECUADOR,PERIODO 2009-2010</p> <p>TEMA COMUNITARIO: ORIENTACION PROFESIONAL DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES DE SEXTO CURSO DEL COLEGIO NACIONAL NOCTURNO MIXTO GENERAL RUMIÑAHUI EN EL CENTRO DE QUITO.</p>
36	HUGO FERNANDO IZA CANDO	<p>ESTUDIOS DE FACTORES Y RIEGOS PSICOSOCIALES EN LOS FUNCIONARIOS Y SERVIDORES DEL MINISTERIO DE JUSTICIO Y DERECHOS HUMANOS Y LA INCIDENCIA EN EL AMBIENTE LABORAL DE LA INSTITUCION EN EL PERIODO 2009-2010</p> <p>TEMA COMINITARIO: TALLERES DE ORIENTACION FAMILIAR, DIRIGIDO A FAMILIAS DEDICADAS AL COMERCIO EN EL CANTON SAQUISILI PROVINCIA DEL COTOPAXI.</p>

37	INÉS NATALIA DÁVALOS SALAZAR	IMPLEMENTACION DE SELECCIÓN POR COMPETENCIAS PARA CARGOS ADMINISTRATIVOS EN EL AREA DE SELECCIÓN DE LA EMPRESA MANPOWER, A FIN DE GARANTIZAR LA IDONEIDAD DE LOS CANDIDATOS SELECCIONADOS. TEMA COMUNITARIO: IMPLEMENTACION DE SELECCION POR COMPETENCIAS PARA CARGAS ADMINISTRATIVOS EN EL ÁREA DE SELECCION DE LA EMPRESA MANPOWER A FIN DE GARANTIZAR LA IDONEIDAD DE LOS CANDIDATOS SELECCIONADOS.
38	IVANNA MARCELA HERRERA ALMEIDA	CON LA MODIFICACION DEL SISTEMA DE CAPACITACION EN BASE AL MODELO DE RETORNO DE INVERSION EN LA EMPRESA PRODUCTOS FAMILIA SANCELTA DEL ECUADOR EN EL DEPARTAMENTO DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL EN EL PERIODO OCTUBRE DEL 2009 A OCTUBRE DEL 2010 SE GENERARÁ UN RETORNO EFECTIVO DE LA INVERSION. TEMA COMUNITARIO: ASESORIA EN EL ASESORAMIENTO DE DESARROLLO PERSONAL DE TURISMO COMUNITARIO DEL DESARROLLO SUSTENTABLE CHACHIMBIRO.
39	JASMÍN ALEJANDRA BENALCÁZAR	EVALUACION DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA COMPAÑÍA VASERUM CIA. LTDA. MEDIANTE LA UTILIZACION DE LA HERRAMIENTA IATAS 21, PARA DEFINIR LA INCIDENCIA DE LOS MISMOS EN EL INDICE DE AUSENTISMO EN EL PERIODO DE OCTUBRE 2009 A OCTUBRE 2010. TEMA COMUNITARIO: ASESORIA EN EL ASESORAMIENTO DE DESARROLLO PERSONAL DE TURISMO COMUNITARIO DEL DESARROLLO SUSTENTABLE CHACHIMBIRO.
40	JAVIER RODRIGO CORONEL PAZOS	LA MOTIVACION SOCIAL DEL RECURSO HUMANO EN LA UNIDAD DE TRANSITO Y FLAGRANTES DE LA FISCALIA PROVINCIAL DE PICHINCHA. TEMA COMUNITARIO: H2O FORMULA DE VIDA SECTOR NANEGAL RECINTO LA PERLA
41	JIMMY XAVIER QUEZADA BRACHO	GESTION DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES Y LA RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES DE LA SECRETARIA DE COMUNICACIÓN DEL MUNICIPIO DEL DISTRITO METROPOLITANCO DE QUITO PERIODO OCTUBRE 2009- SEPTIEMBRE 2010. TEMA COMUNITARIO: MANEJO Y PREVENCION DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN LA INDUSTRIA DE LA FABRICA ETERNIY S.A.
42	JOHANNA ALEXANDRA SEGURA ERAZO	COMO LA INDUCCION INICIAL PERMITE LA MEJOR ADAPTACION AL TRABAJO DEL NUEVO PERSONAL OPERATIVO DE LA PLANTA DE GENERAL MOTORS-OMNIBUSS BB. TEMA COMUNITARIO: PROYECTO DE CONCIENTIZACION DEL CONSUMO DE DROGAS PARA LOS ESTUDIANTES DE LOS PRIMEROS CURSOS Y PADRES DE FAMILIA DEL COLEGIO NACIONAL CONOCOTO.
43	JOHANNA ALVAREZ CEVALLOS	IDENTIFICACION DE COMPETENCIAS LABORALES EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA EMPRESA SERTECPET QUITO PARA EMPRENDER UN PLAN DE CAPACITACION PARA LOS PUESTOS CLAVE. TEMA COMUNITARIO: CHARLA PSICOEDUCATIVAS PARA REDUCIR EL STRESS Y MEJORAR LAS RELACIONES INTRA FAMILIARES.
44	JORGE DAVID PAUTA TOROMORENO	IDENTIFICAR ASPECTOS QUE PERMITAN EVIDENCIAR SI LA SATISFACCION DE NECESIDADES DE LOS COLABORADORES DE ANDEAN ECUADOR DELOITTE STRATEGIC PARTNER, INFLUYEN EN SU DESEMPEÑO LABORAL. TEMA COMUNITARIO: ORIENTACION SOBRE EL USO DE ALCOHOL EN LOS ESTUDIANTES DE OCTAVO Y NOVENO DE BASICA DE LA SECCION NOCTURNA DEL INSTITUTO SUPERIOR CENTRAL TECNICO.

45	JORGE ENRIQUE BELTRÁN CRUZ	"IMPLEMENTAR EL MANUAL DE CLASIFICACION DE PUESTOS DE REGIMEN LABORAL BASADO EN LOS FUNDAMENTOS DADOS POR EL MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES A FIN DE ESPECIFICAR EN FORMA PRECISA LAS FUNCIONES DE CADA CARGO DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE MOVILIDAD Y OBRAS PUBLICAS". TEMA COMUNITARIO: TALLERES DE SEGURIDAD ENFOCADOS AL MANEJO DE EQUIPOS CONTRA INCENDIO Y PLANES DE EMERGENCIA A SER DESARROLLADOS EN LA SECCION CICLO BASICO DEL COLEGIO ODILO AGUILAR
46	JOSHEP ANDRÉS ZHAÑAY TAPIA	LA PROGRAMACION NEUROLINGUISTICA COMO UNA HERRAMIENTA PARA OBTENER UNA COMUNICACIÓN EFICAZ EN LA EMPRESA CONQuito TEMA COMUNITARIO: CAPACITACION A LA COMUNIDAD EN SU FORMACION COMO CIUDADANO DIGITAL MEDIANTE EL CURSO DE ALFABETIZACION DIGITAL DE CONQuito.
47	JUAN CARLOS ÁLVAREZ ANDRADE	IDENTIFICACION DELOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN PERSONAS QUE TRABAJAN EN EL ÁREA DE CALL CENTER 104, DE LA CORPORACION NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES CNT E.P. Y SU INFLUENCIA EN EL NIVEL DE DESEMPEÑO, EN EL PERIODO OCTUBRE 2009 A OCTUBRE 2010. TEMA COMUNITARIO: PREVENCIION Y ATENCION A LA VIOLENCIA FAMILIAR.
48	JUAN CARLOS CACHOTT VILLACIS	COMO INFLUYE EL AUSENTISMO LABORAL EN EL INCREMENTO DEL COSTO DE LA NOMINA DEL PERSONAL OPERATIVO DE LAVANDERIAS ECUATORIANAS C.A. MARTINIZING DE LA CIUDAD DE QUITO EN EL PERIODO DE ENERO A JULIO 2010. TEMA COMUNITARIO: TALLERES DE PREVENCION SOBRE EL CONSUMO DE DROGAS DE LOS ESTUDIANTES DE LA SECCION NOCTURNA DEL COLEGIO NACIONAL GONSALO ZALDUMBIDE.
49	JUAN VICTOR VARELA SARAUZ	COMO LA GESTION DE CAPACITACION MEJORA EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERIA ACUACULTURA Y PESCA DE IMBABURA. TEMA COMUNITARIO: TALLERES DE SEGURIDAD ENFOCADOS AL MANEJO DE EQUIPO CONTRA INCENDIOS Y PLANES DE EMERGENCIA A SER DESARROLLADOS EN LA SECCION CICLO BÁSICO DEL COLEGIO ODILO AGUILAR .
50	KARINA PATRICIA BONILLA CARTAGENA	COMO AYUDA EL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DE ALFABETIZACIÓN DIGITAL AL CIUDADANO DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO EN LA INSERCIÓN LABORAL? TEMA COMUNITARIO: ALFABETIZACION DIGITAL AL CIUDADANO DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO EN EL ÁREA DE CIBERZONA EN CONQuito.
51	LIGIA LICEÑA ZUÑIGA CUVI	COMO LA APLICACIÓN DE UN PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL ADECUADO PERMITIRÁ DISMINUIR LA ROTACION DE PERSONAL EN LA EMPRESA ABSORPELSA EN QUITO PERIODO 2009-2010. TEMA COMUNITARIO: CAPACITACIONES EN RELACIONES HUMANAS EN LA EMPRESA ABSORPELSA S.A.
52	LORENA PAULINA ROJAS OJEDA	IMPLEMENTACION DE PROGRAMAS MOTIVACIONALES DIRIGIDOS A LOS EMPLEADOS DE CONQuito CON EL FIN DE IMPULSAR Y DESARROLLAR COMPETENCIAS PARA MEJORAR LA ATENCION AL CLIENTE DURANTE EL PRIMER SEMESTRE DEL 2010. TEMA COMUNITARIO: APOYO SOCIAL DE ALFABETIZACION DIGITAL DIRIGIDO A PERSONAS DE UN NIVEL ACADÉMICO BAJO Y MEDIO E INSCRITOS EN LOS CURSOS DE NIVELACION COMPRENDIDOS ENTRE LOS MESES DE DICIEMBRE Y ENERO (2008-2009).

53	LUCÍA CRUZ RODRIGUEZ	MOBBING Y BURNOUT COMO FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU INCIDENCIA EN EL COMPORTAMIENTO DE LOS EMPLEADOS DE LA COMISION NACIONAL DEL TRANSPORTE TERRESTRE TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL (MATRIZ) CIUDAD DE QUITO PERIODO 2009-2010. TEMA COMUNITARIO: ORIENTACION PROFESIONAL DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES DE SEXTO CURSO DEL COLEGIO NACIONAL NOCTURNO MIXTO GENERAL RUMIÑAHUI EN EL CENTRO DE QUITO.
54	LUIS HERNÁN LARA NARANJO	IMPLEMENTACION DEL MANUAL DE FUNCIONES BASADO EN COMPETENCIAS EN EL MINISTERIO DE TELECOMUNICACIONES Y SOCIEDAD DE LA INFORMACION PARA OBTENER LOS CARGOS TECNICOS IMPLEMENTADOS EN EL SECTOR PUBLICO. TEMA COMUNITARIO: TALLERES DE SEGURIDAD ENFOCADOS AL MANEJO DE EQUIPOS CONTRA INCENDIOS Y PLANES DE EMERGENCIA A SER DESARROLLADOS EN LA SECCION DEL CICLO BÁSICO DEL COLEGIO ODILO AGUILAR.
55	MARCO VINICIO CAGUANA JÁCOME	IMPLEMENTACION DEL PROGRAMA ERGONÓMICO PARA LA PREVENCION DE FATIGA LABORAL, ESTRÉS Y TRASTORNOS OSTEOMUSCULARES EN LOS ENTORNOS DE OFICINA DEL SEPTIMO PISO DEL MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES QUITO-ECUADOR PERIODO 2009-2010. TEMA COMUNITARIO: TALLERES DE CAPACITACION SOBRE SISTEMAS DE PREVENCION DE INCENDIOS PARA LA REDUCCION DE LOS RIESGOS LABORALES EN LA EMPRESA COMSEG CIA.LTDA. QUITO ECUADOR DE LA CIUDAD DE QUITO 2009-2010.
56	MARCO XAVIER JARAMILLO ALBUJA	LA ELABORACION E IMPLEMENTACION DEL REGLAMENTO INTERNO DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL PERMITIRÁ REDUCIR EL INDICE DE RIESGOS Y ACCIDENTES DE LOS EMPLEADOS Y TRABAJADORES DEL ILUSTRE MUNICIPIO DEL CANTON MEJIA. TEMA COMUNITARIO: ELIMINACION DE BARRERAS ARQUITECTONICAS Y URBANISTICAS E IMPLEMENTACION DE RAMPAS Y BATERIAS SANITARIAS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y MOVILIDAD REDUCIDA DE LA CIUDAD DE SANTIAGO DE MACHACHI.
57	MARIA BELÉN TOCA MENA	EL CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA LABORAL EN LA SATISFACCION DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA EMPRESA TAME-ECUADOR EN LAS UNIDADES DE NEGOCIO QUITO, GUAYAQUIL Y CUENCA EN EL PERIODO 2009-2010. TEMA COMUNITARIO: CONCIENTIZACION A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TAME SOBRE LOS RIESGOS LABORALES QUE EXISTEN EN EL AEROPUESTO MARISCAL SUCRE DE LA CIUDAD DE QUITO.
58	MARÍA BELÉN ZURITA JIMÉNEZ	¿COMO INFLUYE LA PNL EN LOS PROCESOS DE ENTREVISTA DE PERSONAL PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO EN EL ÁREA DE BOLSA DE EMPLEO DENTRO DE CONQUITO DURANTE EL PRIMER SEMESTRE DEL 2010? TEMA COMUNITARIO: ¿COMO INFLUYE LA PNL EN LOS PROCESOS DE ENTREVISTA DEL PERSONAL PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO EN EL ÁREA DE BOLSA DE EMPLEO DENTRO DE CONQUITO DURANTE EL PRIMER SEMESTRE DEL 2010?
59	MARÍA EUGENIA CUENCA	IMPLEMENTACION DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL BASADO EN COMPETENCIAS DE CARGOS ADMINISTRATIVOS DE LA BOLSA DE EMPLEO AGENCIA TUMBACO DE LA CORPORACION DE DESARROLLO ECONÓMICO CONQUITO, PARA SELECCIONAR EL PERSONAL MAS IDONEO. TEMA COMUNITARIO: REALIZACION DEL CURSO TALLER DE SERVICIO AL CLIENTE Y RELACIONES HUMANAS DIRIGIDO A LOS USUARIOS DEL PROYECTO BOLSA METROPOLITANA DE EMPLEO CONQUITO AGENCIA TUMBACO.

60	MARIA FERNANDA JÁCOME GARCÍA	LA FALTA DE CAPACITACION PARA PRESENTARSE A UNA ENTREVISTA DE TRABAJO ES UN FACTOR QUE DIFICULTA LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FISICA CON INSTRUCCIÓN PRIMARIA Y SECUNDARIA INCOMPLETA INSCRITAS EN LA BOLSA DE EMPLEO DE LA UNIDAD DE DESCAPACIDADES DEL MINISTERIO DE REALCIONES LABORALES ENERO-FEBRERO 2010. TEMA COMUNITARIO: FORMACION DEL GRUPO DE AYUDA SOCIAL CON JOVENES DE LA IGLESIA VERBO SUR.
61	MARÍA JOSÉ GRANDA VERA	COMO INFLUYE EL CLIMA LABORAL EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DEL MINISTERIO COORDINADOR DE PATRIMONIO NATURAL Y CULTURAL EN LA CIUDAD DE QUITO. TEMA COMUNITARIO: ALFABETIZACION DIGITAL A LOS CIUDADANOS DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO EN EL ÁREA DE CIBERZONE EN CONQuito.
62	MARIELA MARIBEL MENDIETA DIAZ	LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCCION DE ACCIDENTES DE TRANSITO EN EL GRUPO DE LOGISTICA EXTERNA DE LA EMPRESA URBANO EXPRESS MATRIZ EN LA CIUDAD DE QUITO, EN EL PERIODO 2009-2010. TEMA COMUNITARIO: FORTALECIMIENTO DE ACTIVIDADES LUDICAS PARA EL ACOJIMIENTO, RECUPERACION Y REHABILITACION DE JOVENES Y ADULTOS MAYORES INDIGENTES ENTRE 18 A 70 AÑOS DE EDAD QUE SE ENCUENTRAN EN SITUACION DE ALTO RIESGO EN EL HOGAR DE VIDA ·2 DE LA FUNDACION MUNICIPAL SAN JOSE EN LA CIUDAD DE QUITO EN EL PERIODO 2009-2010
63	MIGUEL SANTIAGO CÓNDOR PILLAJO	ESTILOS DE LIDERAZGO Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO Y ACTITUD DE COMPROMISO DE LOS TRABAJADORES EN KINGMEDICAL HOSPITAL QUITO- ECUADOR DURANTE EL PERIODO 2009-2010. TEMA COMUNITARIO: FORTALECIMIENTO DE ACTIVIDADES LUDICAS PARA EL ACOGIMIENTO RECUPERACION Y REHABILITACION DE JOVENES Y ADULTOS MAYORES INDIGENTES ENTRE 18 A 70 AÑOS DE EDAD QUE SE ENCUENTRAN EN SITUACION DE ALTO RIESGO EN EL HOGAR DE VIDA 2 DE LA FUNDACION MUNICIPAL SAN JOSE EN LA CIUDAD DE QUITO 2009-2010
64	MONICA ALEXANDRA TORRES SALAZAR	ANALISIS DE LAS COMPETENCIAS DEL PERFIL REAL DEL PERSONAL EN RELACION A LAS COMPETENCIAS DEL PERFIL IDEAL DE LOS PUESTOS DE TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE AUXILIOS EMPRESARIALES QUITO 2009-2010. TEMA COMUNITARIO: CAPACITACION SOBRE SERVICIOS AL CLIENTE EN LA SECRETARIA DE PUEBLO, MOVIMIENTOS SOCIALES Y PARTICIPACION CIUDADANA.
65	NELLY PATRICIA GUAMANI LISINTUÑA	TEMA COMUNITARIO: CHARLAS DE MOTIVACION Y LIDERAZGO PARA LA FORMACION DE EMPRENDEDORES DIRIGIDO A LA COMUNIDAD DE CONQUITO.
66	NILA DAYANA SANDOVAL PALLASCO	EL ESTRÉS OCUPACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCION LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA MATRIZ DEL CUERPO DE INGENIEROS DEL EJERCITO (Quito) DURANTE EL PERÍODO 2009-2010. TEMA COMUNITARIO. CHARLA PSICOEDUCATIVAS PARA REDUCIR EL STRES Y MEJORAR LAS RELACIONES INTRAFAMILIARES.

67	NESTOR DANILO GÓMEZ CAMPAÑA	ANALISIS Y EVALUACION DE FACTORES PSICOSOCIALES PARA LA IDENTIFICACION DEL NIVEL DE STRESS Y FATIGA LABORAL QUE INCEIDEN EN LAS SATISFACCION DEL PERSONAL AEROTECNICOS Y SERVIDORES PUBLICOS DEL COMANDO GENERAL FAE PERIODO 2009 2010. TEMA COMUNITARIO: CHARLAS MOTIVACIONALES PARA EL PERSONAL DE LA DIRECCION DE SEGURIDAD AEREA Y TERRESTRE(DIR SAT) COMANDO GENERAL FAE.
68	OSWALDO XAVIER LAFUENTE QUELAL	COMO AFECTA LA CULTUR ORGANIZACIONAL Y LOS ESTILOS DE LIDERAZGO EN LA MOTIVACION DEL PERSONAL DEL SERVICIO DE RENTAS INTERNAS REGIONAL NORTE. TEMA COMUNITARIO: CHARLAS DE ORIENTACION PROFECCIONAL DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES DE SEXTO CURSO DEL COLEGIO NACIONAL NOCTURNO MIXTO GENERAL RUMIÑAHUI EN EL CENTRO DE QUITO.
69	PAOLA FERNANDA ALTAMIRANO TERÁN	COMO A TRAVES DE DETERMINAR LAS CAUSAS DE LA ROTACION DE PEROSNAL OPERATIVO DE PRODUCCION DENTRO DEL PERIODO DEL PRIMER SEMESTRE DEL 2010 SE PUEDE MEJORAR LA SATISFACCION DEL PERSONAL DENTRO DEL CANAL DE ABASTECIMIENTO DE LA EMPRESA QUALA ECUADOR S.A. DE LA CIUDAD DE QUITO". TEMA COMUNITARIO: FORMACION DEL GRUPO DE AYUDA SOCIAL CON JOVENES DE LA IGLESIA VERBO SUR.
70	PAÚL FERNANDO MURILLO ROGEL	CON EL DESARROLLO E IMPLEMENTACION DEL PROGRAMA DE SELECCIÓN DE PERSONAL BAJO GESTION POR COMPETENCIAS SE PUEDE DESMINUIR EL INDICE DE ROTACION, EN LA EMPRESA DITONI EN EL PERIODO CORRESPONDIENTE AL PRIMER SEMESTRE DEL 2010. TEMA COMUNITARIO: ASESORIA EN EL ASESORAMIENTO DE DESARROLLO PERSONAL DE TURISMO COMUNITARIO DEL DESARROLLO SUSTENTABLE CHACHIMBIRO.
71	RAQUEL ARACELY CORRALES MOSQUERA	DETECTAR LAS NECESIDADES DE CAPACITACION Y EDUCACION CONTINUA PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD EN LOS FUNCIONARIOS DE LAS UNIDADES DE DELITOS SEXUALES Y FLAGRANTES DE LA FISCALIA PROVINCIAL DE PICHINCHA. TEMA COMUNITARIO: COMO AFRONTAR EL STRESS EN EL TRABAJO APLICADO A LOS FUNCIONARIOS DE LA FISCALIA PROVINCIAL DE PICHINCHA.
72	RONALD PAUL TORRES JIMÉNEZ	COMO EVITAR EL ESTADO DE TENSION, STRESS Y ANSIEDAD PREVIO A LA ENTREVISTA DE TRABAJO, APLICANDO PNL PROGRAMACION NEUROLINGUISTICA EN LA SECRETARIA NACIONAL DE PLANIFICACION Y DESARROLLO SENPLADES- TEMA COMUNITARIO: ALCANZAR ATENCION ESPECIALIZADA A LOS NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES BRINDANDO ATENCION ADECUADA CON RESPECTO A FACTORES PSICOSOCIALES PARA MEJORAR LAS CONDICIONES DE VIDA Y ASI HACER EFECTIVA SUS DERECHOS.
73	ROSA MARÍA BRAVO PEÑAFIEL	IDENTIFICACION DE LOS RIESGOS LABORALES A LOS QUE SE ENCUENTRAN SUJETOS EL PERSONAL DEL HOSPITAL BACA ORTIZ EN EL ÁREA DE DIALISIS PARA ELABORAR UN PLAN DE PREVENCION PERIORO 2009-2010. TEMA COMUNITARIO:PREVENCION DE MALTRATO INFANTIL EN LOS NIÑOS DEL CENTRO EDUCATIVO REPUBLICA DE NICARAGUA.

74	ROSITA ALEJANDRA BORJA NIAMA	LA IMPLEMENTACION DEL PLAN DE CARRERAS PERMITE MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS EJECUTIVOS DE ECUAPRIMAS CIA.LTDA. TEMA COMUNITARIO: CREACION DEL FONDO DE SOLIDARIDAD EN ECUAPRIMAS CIA.LTDA EN BENEFICIO DE LOS (AS) TRABAJADORES MAS NECESITADOS DE LA MISMA.
75	SANDRA MARCELA TANDALLA G.	LA CREACION DE UN DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA Y ESTUDIO DE FACTORES PSICOSOCIALES MEJORARÁ EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES ACTIVOS DE PETROECUADOR EN EL INSTITUTO DE ESTUDIOS DEL PETROLEO. TEMA COMUNITARIO: CAPACITACION SOBRE COMO OFRECER UN BUEN SERVICIO AL CLIENTE AL PERSONAL DEL CORREDOS CENTRAL NORTE QUITO.
76	SILVYA AZUCENA ROJAS VILLACIS	COMO EL CLIMA ORGANIZACIONAL INFLUYE EN LA SATISFACCION LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA DIRECCION FINANCIERA, DIRECCION TECNOLOGICA UNIDAD ADMINISTRATIVA, UNIDAD DE COMUNICACIÓN UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS CENTRO DE INFORMACION Y ÁREA DE PLANIFICACION DE LA SECRETARIA NACIONAL DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA "SENACYT", QUITO 2010. TEMA COMUNITARIO: SENSIBILIZACION A LA PREVENCION DE RIESGOS LABORALES QUE CONTRIBUYAN A FOMENTAR UNA CULTURA QUE PRECAUTELE LA INTEGRIDAD DE LOS TRABAJADORES ASI COMO EL SERVICIO DE TRANSMISION DE ENERGIA ELECTIRICA, EN LA GERENCIA DE OPERACIN Y MANTENIMIENTO COMO DEPARTAMENTO ZONA OPERATIVA NORTE DE CELEC S.A. TRANSELECTRIC, EN EL PRIMER SEMESTRE DEL 2010
77	SIXTO HIPÓLITO BACA NIETO	LA INCIDENCIA DE ACCIDENTES DE TRABAJO CON LOS OPERADORES DE DESBROZADORAS, DE PARQUES Y JARDINES RELACIONADO CON LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA METROPOLITANA DE MOVILIDAD Y OBRAS PUBLICAS QUITO (EMMOP-Q) EN EL PREIODO DE OCTUBRE 2009 OCTUBRE 2010. TEMA COMUNITARIO: TALLERES DE CAPACITACION SOBRE SISTEMA DE PREVENCION DE INCENDIOS PARA LA REDUCCION DE LOS RIESGOS LABORALES EN LA EMPRESA COMSEG CIA. LTDA. QUITO ECUADOR DE LA CIUDAD DE QUITO 2009-2010
78	SOFÍA GALLARDO DIAZ	LOS PROBLEMAS GENERADOS POR EL INADECUADO SISTEMA DE ILUMINACION Y SU INFLUENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS AREAS ADMINISTRATIVAS EN LETERAGO DEL ECUADOR S.A. TEMA COMUNITARIO: CHARLA PSICOEDUCATIVAS PARA REDUCIR EL STRESS Y MEJORAR LAS RELACIONES INTRAFAMILIARES.
79	SUSANA PATRICIA CHICAIZA COLLAHUAZO	COMO INFLUYEN LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA SECCION COED (COMANDO DE EDUCACION Y DOCTRINA DE LA FUERZA AEREA ECUATORIANA DURANTE EL PERIODO 2009-2010 . TEMA COMUNITARIO: H2O FORMULA DE VIDA. SECTOR NANEGAL, RECINTO LA PERLA.
80	TANYA GRACIELA AVILA CABRERA	LA INCIDENCIA DE LOS RIEGOS LABORALES QUE INFLUYEN EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE SALUD DE G-19 GUAMANNI EN QUITO- ECUADOR EN EL PERIODO 2009-2010 TEMA COMUNITARIO: MANEJO Y PREVENCION DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN LA INDUSTRIA DE LA FABRICA ETERNIT S.A.
81	VANESSA DE LOS ANGELES MALES PAREDES	DISEÑO DE UNA METODOLOGIA PARA LA GESTION DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA GANTEETH INTERNATIONAL S.A. QUITO. TEMA COMUNITARIO: SEMINATIO TALLER SOBRE LA MOTIVACION LABORAL.

82	VANEZA ALEXANDRA MORA LARREA	MOBBING Y BRUNOUT COMO FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU INCIDENCIA EN EL COMPORTAMIENTO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE LA COMISION NACIONAL DEL TRANSPORTE TERRESTRE TRÁNSITO Y SEGURIDAD VIAL (MATRIZ) CIUDAD DE QUITO PERIODO 2009-2010. TEMA COMUNITARIO: ORIENTACION PROFESIONAL DIRIGIDA A LOS ESTUDIANT4ES DE SEXTO CURSO DEL COLEGIO NACIONAL NOCTURNO MIXTO GENERAL RUMIÑAHUI EN EL CENTRO DE QUITO.
83	VERÓNICA ALEXANDRA MUÑOZ LAHUATTE	COMO UN PLAN DE ACCION DE CLIMA LABORAL INFLUYE EN EL NIVEL DE PRODUCTIVIDAD DE LOS EMPLEADOS DE LA PLANTA DE PRODUCCIÓN DE RESIFLEX-DURAFLEX.S.A. TEMA COMUNITARIO: CHARLAS DE ORIENTACION PROFESIONAL DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES DE SEXTO CURSO DEL COLEGIO NACIONAL NOCTURNO MIXTO GENERAL RUMIÑAHUI EN EL CENTRO DE QUITO.
84	VERÓNICA ELIZABETH LANDI SIERRA	IDENTIFICAR CUALES SON LOS RIESGOS PSICOSOCIALES A LOS QUE SE ENCUENTRAN EXPUESTOS LOS FUNCIONARIOS QUE LABORAN EN LA INSTITUCION, Y SU INCIDENCIA EN LA SATISFACCION LABORAL DE LA REGIONAL NORTE DEL SRI - AGENCIA PAEZ PERIODO 2009-2010. TEMA COMUNITARIO: DISEÑAR UN SISTEMA QUE PERMITA AGILIZAR LOS PROCESOS EN EL AREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA AGENCIA PAEZ DEL SRI.
85	VIVIANA ELIZABETH GUACHAMIN PILLAJO	DIAGNOSTICO DEL CLIMA LABORAL EN LA SECRETARIA DE PUEBLOS MOVIMIENTOS SOCIALES Y PARTICIPACION CIUDADANA PARA ESTRUCTURAR UN PROGRAMA DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL DURANTE EL PERIODO 2009-2010. TEMA COMUNITARIO: CAPACITACION SOBRE SERVICIO AL CLIENTE EN LA SECRETARIA DE PUEBLO, MOVIMIENTO SOCIALES Y PARTICIPACION CIUDADANA.
86	YADIRA GISSELA VELASCO PALOMINO	COMO INFLUYE LA MOTIVACION EN LA SATISFACCION LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE CONQuito EN EL ÁREA DE BANCO DE TALENTOS. TEMA COMUNITARIO: ALFABETIZACION DIGITAL DE LOS CUIDADOS DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO EN EL ÁREA DE CIBER ZONA EN CONQuito.
87	ZAFIRO JASMÍN CORTÉZ PARREÑO	COMO INCIDEN LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS QUE LABORAN EN EL ÁREA DE ATENCIÓN AL CLIENTE DE LAS DIRECCIONES ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA DEL MUNICIPIO DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO EN EL PERIODO 2009-2010. TEMA COMUNITARIO: FORTALECIMIENTO DE ACTIVIDADES LUDICAS PARA EL ACOJIMIENTO, RECUPERACION Y REHABILITACION DE JOVENES Y ADULTOS MAYORES INDIGENTES ENTRE 18 A 70 AÑOS DE EDAD QUE SE ENCUENTRAN EN SITUACION DE ALTO RIESGO EN EL HOGAR DE VIDA ·2 DE LA FUNDACION MUNICIPAL SAN JOSE EN LA CIUDAD DE QUITO EN EL PERIODO 2009-2010

TEMAS DE INVESTIGACION 2010-2011

No.	Nombres y Apellidos	TEMAS DE INVESTIGACION
1	ALAVA MORA WENDY LICETH	COMO LA IMPLEMENTACION DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL POR COMPETENCIAS DESMINUIRAIA EL NIVEL DE ROTACION DE PERSONAL EN LA CADENA DE FARMACIAS CRUZ AZUL
2	ALVARADO ALVARADO MARIA BELEN	ESTUDIO DE LOS NIVELES DE INCLUSION LABORAL DEL PERSONAL CON DESCAPACIDAD EN CINCO EMPRESAS DE LA CIUDAD DE QUITO.
3	ANCHUNDIA TRUJILLO OSWALDO XAVIER	CUALES SON LAS CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS DEL TRABAJO Y COMO INFLUYE EN SU DESEMPEÑO LABORAL DEL TRABAJADOR DE CORREOS DEL ECUADOR
4	ANDRADE GARCIA MARIA VICTORIA	COMO AFECTA EL SINDROME DE BURNDOUT EN CALIDAD DEL TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y OPERATIVO DE LA ORGANIZACIÓN MAXIPAN S.A.
5	ASIMBAYA LOPEZ DIANA CAROLINA	LA RELACION DE LA SATISFACCION LABORAL CON EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA INTERSA S.A.
6	AVILES GALVEZ DAMARYS JESSENIA	COMO AFECTAN LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN EL CLIMA LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DE RRHH DE LA APMMOP-Q
7	BARTOLOME GUTIERREZ MARCELA ALEXANDRA	¿ COMO INFLUYE LA MOTIVACION EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS EMPLEADOS OPERATIVOS DE NUKAPITAL S.A.?
8	BOLAÑOS FUERTES ANDRES FERNANDO	CAUSAS QUE INFECTAN EN LOS INDICES DE ROTACION DE PERSONAL EN LAS AGENCIAS NORTE DE BANCO PICHINCHA C.A.
9	BOLAÑOS MARTINEZ ALEJANDRO PATRICIO	IMPACTO QUE TENDRA EN LOS CANDIDATOS DE LA DIRECCION GENERAL DE AVIACION CIVIL LA IMPLEMENTACION DEL MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL
10	BUITRON PEREZ DAVID FRANCISCO	AUN NO PRESENTA
11	CACERES CAIZATOA DIANA MARICELA	COMO A TRAVES DE TALLERES CON TECNICAS DE EMPRENDIMEINTO EL MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES LOGRARÁ QUE LOS JUBILADOS DEL MINISTERIO DE EDUCACION DE LA MATRIZ DE QUITO, DESARROLLEN HABILIDADES PARA DISEÑAR UN MODD DE OCUPACION QUE LES RESULTE RENTABLE A LA VEZ QUE MOTIVADOR EN POS DEL DISFRUTE DE SU VIDA JUBILAR.
12	CADENA RAMIREZ SANTIAGO RENAN	LA ENTREVISTA BASADA EN COMPETENCIAS POTIMIZA EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL REDUCIENDO LA ROTACION DEL MISMO EN EL AREA DE OPERACIONES DE LA EMPRESA RECAUDADORA ECUADOR.
13	CARDENAS ASQUI MICHELLE SORAYA	FACTORES QUE PRODUCEN LA ROTACION DE PERSONAL Y COMO ESTA AFECTA A LA PRODUCTIVIDAD DE LAS EMPRESAS QUE REQUIEREN DEL SERVICIO DE LA BOLSA METROPOLITANA DE EMPLEO DE CONQUITO
14	CARRILLO FREIRE DAVID RICARDO	IDENTIFICACION DE LOS RIESGOS LABORALES PSICOSOCIALES QUE AFECTAN AL CLIMA LABORAL EN EL MINISTERIO DEL AMBIENTE-QUITO.
15	CASTILLO OJEDA MARCELO RODRIGO	COMO INFLUYE LA CAPACITACION EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES ADMINISTRATIVOS DE LA EMPRESA CH. FARINA DE LA CIUDAD DE QUITO.
16	CASTRO DAVILA GINA ELIZABETH	POSIBLES CAUSAS DE LOS ALTOS INDICES DE ROTACION DEL PERSONAL DE LOS DEPARTAMENTOS DE MONITOREO Y COMERCIAL DE LAS EMPRESAS GLOBAL TRAIL CIA. LTDA. DE LA CIUDAD DE QUITO-ECUADOR 2010-2011
17	CEVALLOS SAAVEDRA VICTORIA STEFANNY	EFFECTOS DE LA EXPOSICION AL RUIDO EN LOS EMPLEADOS DE LA DIRECCION GENERAL DE AVIACION CIBIL QUE LABORAN EN EL AEROPUERTO INTERNACIONAL MARISCAL SUCRE (AIMS).
18	CHAMBA CASTILLO SONIA MARIA	COMO INFLUYE EL CLIMA LABORAL EN LA SATISFACCION DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS PSICOLOGICAS DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR.

19	CHAPI PAREDES LUIS ADOLFO	CAPACITAR AL PERSONAL DE MODALINE UNDERWEAR PARA ESTIMULAR SU EMOTIVIDAD EN EL DISEÑO DE NUEVOS MODELOS DE ROPA INTERIOR FEMENINOS Y MASCULINOS
20	CHICAIZA DIAZ MARIA FERNANDA	COMO LOS RIESGOS PSICOSOCIALES INFLUYE EN LA SATISFACCION LABORAL EN LA PLANTA EL TROJE DE LA EMPRESA METROPOLITANA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO?
21	CHICAIZA SANDOVAL LISBETH MARICELA	AUN NO PRESENTA
22	CHICO PICO ELITA ROCIO	LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO Y SU INFLUENCIA EN EL NIVEL DE SATISFACCION DE LOS COLABORADORES DE LAS AREAS DE APOYO Y DESARROLLO EMPRESARIAL DE LA AGENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO CONQUITO MATRIZ EN EL PERIODO 2010-2011
23	CISNEROS TALAVERA GABRIELA FERNANDA	AUN NO PRESENTA
24	CRESPO YUGSI DARWIN IVAN	COMO INFLUYE LOS AGENTES ESTRESANTES DEL TRABAJO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SECRETARIA NACIONAL DE EDUCACION SUPERIOR CIENCIA Y TECNOLOGIA E INNOVACION.
25	DE LA CRUZ ORDOÑEZ ERIK ANIBAL	LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS MEJORA EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LA EMPRESA MASTER LIGHT CIA.LTDA.
26	DIAZ QUISHPE PAOLA KATHERINE	IDENTIFICAR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES QUE AFECTA EL RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DEL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA ELITEPERSON CIA. LTDA. EN LA CIUDAD DE QUITO DURANTE EL AÑO 2010-2011
27	DURIN TORRES GLADYS ADRIANA	REALIZAR UN ANALISIS DE CLIMA LABORAL PARA MEJORAR LAS COMPETENCIAS DEL PERSONAL QUE TRABAJA EN LA CNT EP CONTACT CENTER QUITO.
28	ECHVERRIA ECHEVERRIA PAOLA ALEXANDRA	EL DESARROLLO DE LA PLANEACION CARRERA INCIDE EN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO DEL BANCO CENTRAL DEL ECUADOR MATRIZ QUITO.
29	ECHEVERRIA NUÑEZ FRANCISCO JAVIER	COMO INFLUYE LA CAPACITACION EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES DE MESAS DE INFORMACION DEL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS TRIBUTARIOS EN LA AGENCIA PAEZ
30	ENRIQUEZ RAMOS RUBEN CAMILO	AUN NO PRESENTA
31	ERAZO COLOMA JUAN FRANCISO	LA IMPLEMENTACION DEL PLAN DE CONTINGENCIA PERMITIRÁ PREPARAR AL PERSONAL QUE LABORA EN LOS RESTAURANTES DE LA EMPRESA NUKAPITAL S.A.
32	ESCOBAR CEVALLOS JUAN CARLOS	LA INFLUENCIA DE LOS FACTORES DE MOTIVACION EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE PRODUCCION Y BODEGA DE LA EMPRESA TABLITA GROUP CIA.LTDA.
33	ESPINOZA BENITEZ ANDREA	COMO EL PLAN CARRERA PERMITIRA EL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS DEL PERSONAL EN LA EMPRESA CONSULTING & TAX DE LA CIUDAD DE QUITO.
34	FLORES SANDOVAL JUAN CARLOS	LOS NIVELES DE INSERCIÓN LABORAL DE LOS DISCAPACITADOS Y LOS INDICES DE SATISFACCION LABORAL TANTO DEL PERSONAL CONTRATADO COMO LAS ÁREAS A CARGO EN LA DIRECCION GENERAL DE AVIACION CIVIL EN EL PERIODO DEL 2011
35	FRANCO PUGA DANNI ALEXANDRA	COMO EL ESTRÉS LABORAL IMPACTA EN EL DESEMPEÑO Y PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO DE LOS SERVIDORES PUBLICOS OPERATIVOS DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE EN LA CIUDAD DE QUITO
36	GARCIA ACOSTA MONICA SOLEDAD	LA CAPACITACION DE AUTOSUFICIENCIA EN LA BOLSA METROPOLITANA DE EMPLEO COMO MEDIO PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE SUS PARTICIPANTES.
37	GAVILANES TERAN ADRIANA NATALY	COMO LA IMPLEMENTACION DE UN SISTEMA DE BANDAS SALARIALES Y HOMOLOGACION DE CARGOS INDICEN EN LA SATISFACCION LABORAL DE PERSONAL QUE TRABAJA EN LA DIVISION PELICULA DE LA EMPRESA BOPP DEL ECUADOR S.A.?
38	HARO FLORES LISSETTE YANELA	IMPACTO SOBRE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL PARA EL MEJORAMIENTO CONTINUO ATENCION Y SERVICIO AL CLIENTE ENTERNO Y EXTERNO DE LOS EMPLEADOS AMPARADOS POR LA LOSEP DE LA MUNICIPALIDAD DE EL CHACO.

39	HEREDIA BARRENO WASHINGTON ANTONINO	COMO INFLUYE EL CLIMA LABORAL EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS TRIBUTARIOS DE LA REGIONAL NORTE DEL SERVICIO DE RENTAS INTERNAS QUITO?
40	HERNANDEZ OÑA SILVIA ROCIO	COMO INFLUYE EL CLIMA LABORAL EN EL DESEMPEÑO Y SATISFACCION DEL PERSONAL DE CONQUITO.
41	HERRERA AGUIÑO DIEGO GABRIEL	SELECCIÓN DE PERSONAL BASADO EN UN MODELO DE COMPETENCIAS A FIN DE OPTIMIZAR EL DESEMPEÑO LABORAL PARA LOS EMPLEADOS DE LA SUBGERENCIA DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LA GERENCIA DE REFINACION DE EP PETROECUADOR
42	HERRERA HERRERA SANDRA MARCELA	COMO INFLUYE EL ESTRÉS EN EL CLIMA LABORAL DENTRO DEL NUCLEO DE LA SECRETARIA GENERAL DEL CONCEJO METROPOLITANO DE QUITO
43	JIMENEZ RIVERA FRANCISCO JAVIER	DETERMINAR COMO INFLUYE LA COMUNICACIÓN EFECTIVA EN EL AMBIENTE DE TRABAJO DE LA DIRECCION NACIONAL DE SERVICIOS EDUCATIVOS MATRIZ QUITO DURANTE EL PERIODO 2011
44	LAFUENTE QUELAL OSWALDO XAVIER	AUN NO PRESENTA
45	LASTRA DUQUE RAQUEL ALEXANDRA	COMO AFECTA EL AUSENTISMO EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LA EMPRESA ACEROSCENTER CIA. LTDA.
46	LLERENA IDROBO GABRIEL DANILO	DIAGNOSTICO DEL CLIMA LABORAL EN LA CONCENTRACION DEPORTIVA DE PICHINCHA Y LA INFLUENCIA QUE TIENE EN LA SATISFACCION DEL PERSONAL
47	LOGROÑO PARRA CRISTIAN RODRIGO	LA IMPLEMENTACION DEL REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD PERMITIRÁ DISMINUIR LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES Y ACCIDENTES LABORALES EN LA DIRECCION GENERAL DE AVIACION CIVIL DEL AEROPUERTO INTERNACIONAL MARISCAL SUCRE
48	LOPEZ MENÉNDEZ PAOLA TATIANA	IDENTIFICACION DE LOS NIVELES DE INCLUSION LABORAL DEL PERSONAL CON DISCAPACIDAD EN CINCO EMPRESAS DE LA CIUDAD DE QUITO.
49	LUNA CADENA PAUL ALEJANDRO	COMO DISMINUIR LOS NIVELES DE RESISTENCIA AL NUEVO PROCESO DE EVALUACION AL DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS EN LA EPMMOP-Q
50	MANRIQUE JÁCOME NORMA VERÓNICA	COMO EL FACTOR HUMANO INTERVIENE SOBRE LA SEGURIDAD LABORAL EN LA PRECENCION DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES QUE SE PRESENTAN EN EL PERSONAL OPERATIVO DEL INSTITUTO GEOGRAFICO MILITAR DE LA CIUDAD DE QUITO.
51	MARTÍNEZ ARCILA VICTOR ALEJANDRO	COMO LA SELECCIÓN DE PERSONAL BASADA EN LA GESTION POR COMPETENCIAS, PERMITE MEJORAR LA SATISFACCION AL CLIENTE INTERNO Y EXTERNO EN EL PERSONAL OPERATIVO O BASE DE SODETUR S.A. (PIZZA HUT)
52	MANZANO NAVAS ALEX FRANCISCO	IMPLEMENTACION DE UN SISTEMA DE CAPACITACION POR COMPETENCIAS ENFOCADO A MEJORAR LA ATENCION AL CLIENTE EXTERNO EN LOS LABORATORIOS CLINICOS S.A.
53	MENA CHIMBA SUSANA DE LOS ANGELES	ANALISIS Y EVALUACION DEL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE EMFERMERIA DEL HOSPITAL VOZ ANDES DE QUITO EN EL AREA DE NOENNATOS EMERGENCIA Y CUIDADOS INTENSIVOS
54	MENESES BARAHONA LUIS RENE	IDENTIFICACION DE LOS NIVELES DE INCLUSION LABORAL DEL PERSONAL CON DISCAPACIDAD EN CINCO EMPRESAS DE LA CIUDAD DE QUITO.
55	MERINO BURBANO DE LARA ALEJANDRA	LA IMPLEMENTACION DE UN SISTEMA DE SELECCION DE PERSONAL BASADO EN COMPETENCIAS INFLUIRÁ EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DISCAPACITADO DEL INEC-QUITO?
56	MONTAGUANO CALERO MARLON VINICIO	COMO EL SISTEMA DE DETECCION TEMPRANA DEL SINDROME DE BURNOUT AYUDA A REDUCIR LOS INDICES DE BAJA DE PRODUCTIVIDAD EN EL PERSONAL DE RECURSOS HUMANOS EN ADSAMED DE LA CIUDAD DE QUITO
57	MORALES LEON MARIA JOSE	LA ELABORACION E IMPLEMENTACION DE UN PLAN DE EMERGENCIA PERMANENTE MEJORA EL SISTEMA INTEGRADO DE GESTION DE LA EMPRESA ACERIA DEL ECUADOR C.A. ADELCA

58	MORENO ABRIL DAVID RODRIGO	COMO ADAPTAR SUBSISTEMA DE GESTION DE TALENTO HUMANO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD, A FIN DE GENERAR UN ADECUADO NIVEL DE SATISFACCION LABORAL EN EL GRUPO PICHINCHA
59	MORENO FLORES MARIA CRISTINA	DISEÑO ERGONOMICO DEL MEDIO LABORAL, PARA DISMINUIR LOS RIESGOS Y EMFERMEDADES PROFESIONALES EN LA CORPORACION 2 ALFA.
60	MUÑOZ ZAPATA CARLA JOHANA	ELEVAR LA SATISFACCION LABORAL MENTENIEDO LOS ESTANDARES DE PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA LOOR PAREDES
61	NARANJO SAENZ IVAN PATRICIO	FACTORES PSICOSOCIALES QUE INFLUYEN EN EL CLIMA LABORAL Y FORTALECIMIENTO DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES
62	NOROÑA SALAS PAUL	COMO INFLUYO LA CALORACION DE PUESTO DEL INSTITUTO DE METEREODLOGIA E HIDROLOGIA IMPLEMENTADA EN EL AÑO 2010 EN LA EVALUACIN DEL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE SERVICIOS HIDROLOGICOS DEL INSTITUTO EN EL AÑO 2011
63	NOTE QUISHPE KARINA MARICELA	EL IDENTIFICAR LOS FACTORES PSICOSOCIAL PERMITIRÁ MEJORAR EL RENDIMIENTO DE LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS EN EL CONSEP
64	ORBE PONCE EVELYN CRISTINA	DETENCION DE RIESGOS ERGONOMICOS EN EL AREA DE PRODUCCION DE MANUFACTURAS AMERICANAS A TRAVES DE LA IDENTIFICACION MEDICION PARA REALIZAR UN PLAN DE PREVENCIÓN EN MANUFACTURAS AMERICANAS
65	ORTEGA MORENO HENRY GONZALO	UN PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO BIEN ESTRUCTURADO, PUEDE MEJORAR LOS INIDCES DE PRODUCTIVIDAD DE LOS EMPLEADOS DE LA COMPAÑIA CINASCAR DEL ECUADOR S.A.
66	PAILIACHO ANCHAPAXI NANCY ISABEL	EL DISEÑO Y APLICACIÓN DE UN MANUAL DE INDUCCION PARA MEJORAR DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN EL MUSEO DE LA CIUDAD DE QUITO.
67	PAREDES CEDEÑO MARIA BELEN	COMO AL DETERMINAR LOS RIESGOS QUE PROVOCAN LAS ENFERMEDADES LABORALES SE PUEDE REALIZAR UN PLAN DE PRECENCION EN LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE REFINACION DE LA EP PETROECUADOR DE LA CIUDAD DE QUITO.
68	PAREDES HERRERA ANDREA NATHALY	LA IMPLEMENTACION DEL PROCESO DE SELECCIÓN POR COMPETENCIAS INFLUIRÁ EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL INEC QUITO?
69	PEREZ CHAMORRO FAUSTO JAVIER	FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL Y TRABAJO EN EQUIPO EN EL PERSONAL DEL INFA (COORDINACION CENTRO)
70	PEREZ VALVERDE KEYLA DEYANIRA	EFFECTOS DE LA DEPENDENCIA EMOCIONAL EN EL AUTOESTIMA DE MUJERES DE 25 A 40 AÑOS QUE TIENEN UNA RELACION DE PAREJA Y QUE ASISTEN AL INSTITUTO TECNICO TIERRA NUEVA DE ENERO A JUNIO 2011
71	PEREZ VILLA ANDREA ELIZABETH	EL INDICE DE SINIESTRALIDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA HORMIGONERA ANGOS E HIJOS Y CANTERA ROSITA UBICADAS EN EL SECTOR DE LA MITAD DEL MUNDO, SE DA POR UN DEFICIENTE SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.
72	PINZA NEIRA LILIANA DEL CISNE	¿Cómo INFLUYE LA SUBJETIVIDAD EN LA CONFIABILIDAD DE LOS PROCESOS DE EVALUACION AL DESEMPEÑO DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL CUERPO DE INGENIEROS DEL EJERCITO MATRIZ QUITO DURANTE EL PERIODO 2011
73	POAQUIZA CARRASCO CARLOS ANDRES	INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES A LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE LAS EMPRESAS CLIENTES DE ADECCO ECUADOR CONSULTORA LIDER MUNDIAL EN RECURSOS HUMANOS.
74	POTOSI MOYA MARIAJOSÉ STEFANY	ELABORACION DEL PLAN DE CAPACITACION PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES DE LA DIRECCION DE ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS DEL MIDUVI.
75	POZO DIAZ NATALY PAOLA	EL INADECUADO LIDERAZGO DE GERENTES DE LOCAL CAUSA ELEVADOS NIVELES DE ROTACION DE PERSONAL EN LOS LOCALES DE SODETUR S.A. DE QUITO

76	POZO VALENCIA MONICA PATRICIA	LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCION LABORA DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL CUERPO DE INGENIEROS DEL EJERCITO MATRIZ QUITO DURANTE EL PERIODO 2011
77	PROAÑO VARGAS MARIA JOSE	CUAL ES EL NIVEL DE STRESS QUE SE PRESENTA EN LOS EMPLADOS DE LA AGENCIA MUNICIPAL DE DESARROLLO ECONÓMICO, POR LA FALTA DE PRACTICA DEL PLAN DE CONTINGENICA EN EMERGENCIAS MAYORES EN EL PERIODO 2011
78	QUINALUISA TACO MYRIAM FERNANDA	COMO EL CLIMA ORGANIZACIONAL PUEDE INFLUIR EN LA SATISFACCION LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL AREA ADMINISTRATIVA DEL ILUSTRE MUNICIPIO DEL CANTON RUMIÑAHUI
79	QUINGALAGUA INGA GABRIELA PIEDAD	LA ROTACION DEL PERSONAL DE ASISTENTES ADMINISTRATIVOS MEJORA EL DESEMPEÑO LABORAL DENTRO DE LA ADMINISTRACION NORTE -"EUGENIO ESPEJO"
80	RAMOS RAMOS MARCELA GEOVANNA	COMO AFECTA LA AUSENCIA DE MOTIVACION EN EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL BANCO ECUATORIANO DE LA VIVIENDA
81	REYES LUZURIAGA SHEYVA CAROLINA	IDENTIFICACION DE LOS NIVELES DE INCLUSION LABORAL DEL PERSONAL CON DISCAPACIDAD EN CINCO EMPRESAS DE LA CIUDAD DE QUITO.
82	RIVADENEIRA MERCADO GRACE CAROLINA	LA APLICACIÓN DEL MEJORAMIENTO CONTINUO EN LOS PROCESOS DE SERVICIO AL CLIENTE ANFLUIRÁ EN LA SATISFACCION DE LOS ESTUDIANTES Y PUBLICO EN GENERAL DE LA FACULTAD DE CIENCIAS PSICOLOGICAS DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR
83	RIVERA SUNTAXI CRISTIAN WLADIMIR	COMO AFECTA AL CLIMA LABORAL LA REESTRUCTURACION DE LA SUB GERENCIA DE REFINACION (Personal Administrativo) DE EP-PETROECUADOR?
84	ROCHA TOAPANTA JOSE FERNANDO	COMO INFLUYE LA ROTACION DEL PERSONAL EN EL CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL OPERATIVO EN LA PLANTA DE PRODUCCION DE HISPANAMUR S.A.
85	SAAVEDRA ESTUPIÑAN VIVECA	COMO INFLUYEN LOS FACTORES PROTECTORES FAMILIATES EN EL NORMAL DESARROLLO DE ACTIVIDADES DE LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL CONSEJO NACIONAL DE CONTRO DE SUSTANCIAS ESTUPEFACIENTES Y PSICOLOGICAS (CONCEP) EN LA MATRIZ DURANTE EL AÑO 2010-2011
86	SALAZAR VELASQUEZ JEFFERSON AUGUSTO	DISEÑO DE UN SISTEMA DE ERGONOMIA PARA MEJORAR LA SATISFACCION LABORAL DE LAS SERVIDORAS Y SERVIDORES DE LA COMISION NACIONAL DEL TRANSPORTE TERRESTRE, TRÁNSITO Y SEGURIDAD VIAL DE LA CIUDAD DE QUITO.
87	SANCHEZ BELDUMA VICTOR RICARDO	INDICENCIA DE LOS RIESGOS ERGONOMICOS EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL ONCOLOGICO SOLCA NUCLEO DE QUITO
88	SANDOVAL MORALES JORGE LUIS	AUN NO PRESENTA
89	SANTOS PEREZ MARIA FERNANDA	REDES SOCIALES EN RRHH METODOS DE RECLUTAMIENTO 2.0 A TRAVES DE FACEBOOK
90	SOLIS PICO SILVANA ELIZABETH	COMO AL IMPLEMENTAR EL DISEÑO DE UN PROGRAMA DE CAPACITACION PARA INSTRUCTORES INTERNOS, MEJORARÁ LA EFECTIVIDAD DE LOS CURSOS DE CAPACITACION EN TATA CONSULTANCY SERVICES-ECUADOR?.
91	TACO MORALES ANDREA LISSETT	IMPLEMENTACION DE UN PLAN DE FORTALECIMIENTO Y REESTRUCTURACION DE LA SUBDIRECCION DE RECURSOS HUMANOS, A FIN DE MEJORAR SU EFECTIVIDAD.
92	TAPIA PEÑA MARIA BELEN	QUE EFECTOS PSICOLOGICOS CAUSAN LOS ACCIDENTES DE TRABAJO EN LOS AFILIADOS REPORTADOS EN RIESGOS DEL TRABAJO DEL IESS Y COMO AFECTAN EN SU DESEMPEÑO
93	TAPIA YÁNEZ JENNIFFER VERONICA	COMO AL IMPLANTAR LA SELECCIÓN DE PERSONAL BASADO EN COMPETENCIAS PERMITIRÁ DISMINUIR LA ROTACION DE PERSONAL EN LA EMPRESA ETERNIT ECUATORIANA S.A.
94	TELLO CARRION DANIELA CRISTINA	COMO LA IMPLEMENTACION DE UN PROGAMA DE MOTIVACION INFLUYE EN EL CLIMA LABORAL DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LETERAGO DEL ECUADOR S.A. EN LA SUCURSAL SIERRA PERIODO DE OCTUBRE 2010-2011

95	TORRES VILLACRES WILLIAM JAVIER	COMO AFECTA LA AUSENCIA DE FACTORES MOTIVACIONALES EN LA ROTACION DEL PERSONAL DE LA EMPRESA DE SEGURIDAD PRIVADA SEPRONAC CIA. LTDA.?
96	VARGAS MONTIEL GLORIA VERONICA	COMO INFLUYE LOS FACTORES PSICOSOCIALES DE LOS SERVIDORES EN LA DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS DE LA CONTRALORIA GENERAL DEL ESTADO-QUITO.
97	VEINTIMILLA VEINTIMILLA SOLIN ROBINSON	INFLUENCIA DE LOS FACTORES PSICOLOGICOS DENTRO DEL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES QUE SE ENCUENTRAN BAJO LA MODALIDAD DE CONTRATACION OCACIONAL DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES EUGENIO ESPEJO DE LA CIUDAD DE QUITO
98	VELASTEGUI PAREDES DANNY ALFREDO	IMPACTO DE LAS POLITICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA MOTIVACION LABORAL EN LOS TRABAJADORES OPERARIOS DE PLANTA DE PRODUCCION DE LA EMPRESA DANEC S.A. SANGOLQUI
99	VERA GUACHO DIANA ELIZABETH	INFLUENCIA DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE CONQUITO MATRIZ
100	VILLA TIPAN MARGOTH CECILIA	ESTUDIO DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES QUE AFECTAN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LAS UNIDADES DE NEGOCIO TAME: MATRIZ TAME QUITO, AEROPUERTO TAME QUITO, AEROPUERTO TAME CUENCA Y AEROPUESTO TAME GUAYAQUIL, EN EL AÑO 2010-2011
101	VILLAGOMEZ ARANDA JULIO ALBERTO	AUN NO PRESENTA
102	YAGUACHI MULLO YOLANDA ISABEL	EL INDICE DE SINIESTRALIDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA HORMIGONERA ANGOS E HIJOS Y CANTERA ROSITA UBICADAS EN EL SECTOR DE LA MITAD DEL MUNDO, SE DA POR UN DEFICIENTE SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.
103	YANEZ GARCES MARCELA BELEN	COMO MEJORAR LOS SUBSISTEMAS DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS A TRAVES DE LA CREACION DE UN MANUEL DE FUNCIONES POR COMPETENCIAS EN LA COMPAÑIA LOOR PAREDES?
104	YEPEZ HERRERA EMERSON	COMO INFLUYEN COMPETENCIAS EMOCIONALES EN LA ATENCION AL CLIENTE DEL PERSONAL DE SERVIDORES PUBLICOS DE LA UNIDAD DE BIENESTAR POLITECNICO DE UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE SEDE SANGOLQUI