

2

Reflexiones del comportamiento organizacional a partir de la gestión empresarial.


REFLEXIONES DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL A PARTIR DE LA GESTIÓN EMPRESARIAL

2

 **Autor:** Morales Gamarra Said Rodrigo

 Docente de la U.A.J.M.S.

 saidrodrigogamarra2@gmail.com

 Co-Autor: Michaga Castellón Fernando Marcelo

 fernandomichagcastellon@gmail

 Co-Autor: Tapia Gamarra Elías Horacio

 etapiagamarra@gmail.com

1. Resumen

2. Palabras Clave

3. Introducción

Comportamiento Organizacional:

4. Características

5. Propósitos

6. Modelos

7. Retos y oportunidades

8. Las variables

9. Satisfacción laboral

10. Bibliografía

RESUMEN

El artículo busca describir aspectos teóricos del fundamento del comportamiento organizacional y su relación acerca de la forma en que los individuos se desenvuelven de manera individual como así también grupalmente en las organizaciones hacia el logro de objetivos empresariales. Así también en busca de un funcionamiento adecuado de la organización en función al estilo de liderazgo y la capacidad de gestión para la organización y que los funcionarios que se desenvuelven dentro de ella se encuentren motivados y comprometidos a ser agentes de cambio más allá del perfil y exigencias en el puesto de trabajo.

El término CO se lo define como un campo de estudio que investiga la dinámica de las con-

ductas de las personas como así también grupos de trabajo, estructura organizacional en la empresa en busca de resultados eficientes

La problemática que nos lleva a la revisión de estos aspectos se da que existen organizaciones en muchos casos con carencia de personal altamente motivado cuyo desempeño se reflejen en los resultados en una gestión empresarial acorde donde se identifiquen los elementos esenciales que contribuyan a un mejor desempeño de los individuos que se desenvuelven dentro de la empresa.

Palabras Clave

Gestión empresarial, Organización, Comportamiento Organizacional, Satisfacción Laboral, Compromiso organizacional, Productividad

ABSTRACT

The present article seeks to describe theoretical aspects of the study and the application of knowledge about the way in which individuals develop individually as well as in groups in organizations towards the achievement of business objectives. Also, in search of an adequate functioning of the organization, leadership and management capacity is needed for the organization and that the officials who work within it are motivated and who commit themselves to be agents of change beyond the profile and demands in the workplace.

The term CO is defined as a field of study

1. Resumen
2. Palabras Clave
3. Introducción
- Comportamiento Organizacional:
4. Características
5. Propósitos
6. Modelos
7. Retos y oportunidades
8. Las variables
9. Satisfacción laboral
10. Bibliografía

that investigates the dynamics of people's behaviors as well as work groups, organizational structure in the company in search of efficient results

Among the problems that lead us to review these aspects, there are organizations in many cases with a lack of highly motivated personnel whose performance is reflected in the results in a consistent business management where the essential elements that contribute to better performance are identified. of the individuals who operate within the company.

Keywords:

Business Management, Organization, Organizational Behavior, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Productivity

INTRODUCCIÓN

Una empresa suele ser exitosa si su activo más importante denominado recurso humano se encuentra motivado y comprometido con la organización así mismo esto depende de alta manera de habilidades gerenciales que son implementadas por individuos denominados gerentes o administradores en un ambiente de trabajo adecuado.

El objetivo del escrito es describir aspectos teóricos del estudio y la aplicación del comportamiento organizacional acerca de la forma en que los individuos se desenvuelven de manera individual como así también grupalmente en las organizaciones hacia el logro de objetivos empresariales y de cómo el comportamiento orga-

nizacional contribuye a dicho fin.

En la actualidad los gerentes y trabajadores deben adecuarse a poder adecuarse a los cambios que se da en el contexto organizacional como ser tecnológicos, sociales y económicos como así el convivir con otros entornos organizacionales. El estudio del Comportamiento organizacional proporciona importantes conocimientos que ayudan a entender con mayor claridad, este nuevo mundo laboral, superar la resistencia y mejorar para crear una cultura organizacional que prospere con el cambio. Los conceptos del Comportamiento organizacional deben reflejar condiciones situacionales o de contingencia. Según Dubrin. (2003) el Comportamiento organizacional es el estudio del comportamiento humano en el lugar de trabajo, la interacción entre las personas y la organización misma. Mientras que, para Robbins, (2009), el Comportamiento organizacional es una disciplina que investiga el influjo que los individuos, grupos y estructura ejercen sobre la conducta dentro de las organizaciones, a fin de aplicar esos conocimientos y mejorar la eficacia de ellas.

En muchas ediciones bibliográficas se utiliza el término abreviado del comportamiento organizacional como CO y se define como " un campo de estudio que investiga el impacto de las conductas que los individuos, los grupos y la estructura organizacional tienen dentro de las empresas, así como el propósito de aplicar tal conocimiento para mejorar la eficacia de la organización" (Robbins, 2000, p.7).

“Es una disciplina académica que surgió como un conjunto de conocimientos para estudiar el comportamiento humano en las organizaciones, la misma retrata la continua interacción e influencia recíproca entre las personas y las organizaciones” (Chiavenato, p.6).

CARACTERÍSTICAS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Es una disciplina científica aplicada, Está ligada a cuestiones prácticas cuyo objeto es ayudar a las personas y a las organizaciones a alcanzar niveles de desempeño más elevados

Se enfoca en las contingencias. Así, procura identificar diferentes situaciones de la organización para poder manejarlas y obtener el máximo provecho de ellas.

Utiliza métodos científicos. Formula hipótesis y las generalizaciones sobre la dinámica del comportamiento en las organizaciones y las comprueba empíricamente. Las organizaciones son entidades vivas y, además, son entidades sociales, porque están constituidas por personas. El Comportamiento está íntimamente relacionado con diversas áreas de estudio, como la teoría de las organizaciones, el desarrollo organizacional y la administración de personas o de recursos humanos. A diferencia de esas disciplinas, el comportamiento organizacional suele orientarse teóricamente hacia el microanálisis, pues utiliza los enfoques teóricos de las ciencias del comportamiento para concentrarse principalmente en el comportamiento de los individuos y de los grupos en las organizaciones. (Chiavenato, p. 8)

PROPÓSITOS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Describir sistemáticamente cómo se comportan las personas en condiciones distintas. Lograrlo permite que los administradores se comuniquen con un lenguaje común respecto del comportamiento humano en el trabajo.

Entender por qué las personas se comportan como lo hacen. Los administradores se frustrarán mucho si sólo pudieran hablar acerca del comportamiento de sus **empleados** sin entender las razones subyacentes. Por ende, los administradores interesados, aprenden a sondear en busca de explicaciones.

Predecir el comportamiento futuro de los empleados es otro objetivo del comportamiento organizacional. En teoría, los administradores tendrían la capacidad de predecir cuáles empleados serán dedicados y productivos, y cuáles se caracterizarán por ausentismo, retardos o conducta perturbadora en determinado momento (de modo que sea posible emprender acciones preventivas).

Controlar al menos en parte, y desarrollar cierta actividad humana en el trabajo. Los administradores son responsables de los resultados de rendimiento, por lo que les interesa de manera vital tener efectos en el comportamiento, el desarrollo de habilidades, el trabajo de equipo y la productividad de los empleados. Necesitan mejorar los resultados mediante sus acciones y las de sus trabajadores, y el comportamiento organizacional puede ayudarles a lograr dicho propósito.

1. Resumen

2. Palabras Clave

3. Introducción

Comportamiento Organizacional:

4. Características

5. Propósitos

6. Modelos

7. Retos y oportunidades

8. Las variables

9. Satisfacción laboral

10. Bibliografía

Ramas de la ciencia que guardan relación con el Comportamiento Organizacional

Con la psicología social toma conceptos tanto de la psicología como de la sociología, aunque por lo general se considera una rama de la psicología. Los psicólogos sociales hacen aportes significativos en los ámbitos para medir, entender y cambiar las actitudes; patrones de comunicación y construcción de la confianza.

Relación con la sociología estudia a las personas en relación con su ambiente social o cultura.

1. Resumen
2. Palabras Clave
3. Introducción
- Comportamiento Organizacional:
4. Características
5. Propósitos
6. Modelos
7. Retos y oportunidades
8. Las variables
9. Satisfacción laboral
10. Bibliografía

Con la antropología es el estudio de las sociedades, y tiene por objeto aprender sobre los seres humanos y sus actividades. (Robbins y Judge, p. 13).

MODELOS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Modelo autocrático: Es uno de los modelos más antiguos, comenzó a ser usado durante la primera revolución industrial. El mismo se presenta como uno de los sistemas más autoritarios de todos. No se le da lugar al trabajador para que mejore su estado y su posición en la organización. El gerente toma un lugar sumamente importante dirigiendo, creando y haciendo respetar normas que los trabajadores deben seguir al pie de la letra.

Modelo de comportamiento organizacional de custodia: El gerente comienza a hacer uso de los sentimientos y el afecto que el trabajador podría llegar a tener hacia la organización y su grupo. A partir del modelo de custodia se le da lugar al trabajador para que pueda disfrutar y ostentar diversos tipos ascensos, como también temerla a los descensos.

Modelo de apoyo: Hace uso de los modelos de comportamiento organizacional de apoyo cuando hay que realizar tareas muy específicas que requieren de una labor profesional. Bajo este concepto, el gerente o líder, se encarga de temas administrativos que son estorbosos para el trabajador. Básicamente el gerente ocupa un cargo de delegación de la labor al trabajador y se encarga de que el mismo disponga de todos los recursos necesarios para finalizar su trabajo correcta y rápidamente. El resto del equipo debe encargarse de desarrollar la tarea en cuestión y el gerente en ayudar en lo posible. De esta forma, las tareas se reparten equitativamente.

RETOS Y OPORTUNIDADES QUE TIENEN LOS GERENTES CON EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Es importante comprender que para los gerentes entender el comportamiento organizacional como lo es actualmente. Una mirada rápida a unos cuantos de los cambios profundos que ahora tienen lugar en las organizaciones apoya esta afirmación. Un empleado común se está haciendo más viejo; cada vez son más las mujeres se suman al trabajo; los recortes y el uso intensivo de trabajadores temporales están agotando los bonos de lealtad que históricamente mantenían a muchos empleados con sus empleadores; y la competencia global exige que los trabajadores sean más flexibles y aprendan a asimilar los cambios rápidos. La guerra contra el terrorismo ha puesto sobre la mesa los retos de trabajar, y administrar a las personas durante épocas de incertidumbre. En pocas palabras, actualmente hay muchos retos y oportunidades para que los administradores utilicen los conceptos del comportamiento organizacional. En esta sección, se repasan algunos de los temas más críticos a que se enfrentan los gerentes y

para los que el comportamiento organizacional ofrece soluciones –o al menos puntos de vista pertinentes para éstas. (Robbins y Judge, p. 16)

LAS VARIABLES RESULTANTES MÁS IMPORTANTES DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL SON:

Realización de los objetivos de la organización:

el mejor desempeño de la fuerza de trabajo, la adaptabilidad y la flexibilidad de las personas, la innovación constante y la satisfacción del cliente son factores que ayudan a alcanzar los objetivos globales de la organización.

Valor económico agregado:

es la riqueza que se incorpora a la organización mediante un crecimiento sistémico, es decir, un aumento del valor tangible, que se expresa como rendimiento sobre el capital financiero, y del valor intangible, en forma de activos invisibles como el capital intelectual.

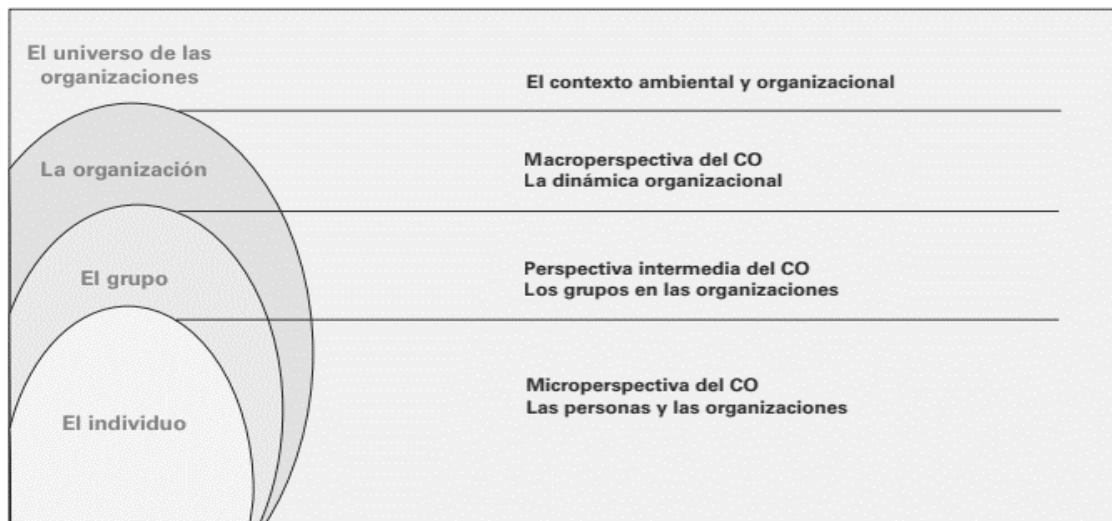
Renovación de la organización:

es la constante revitalización por medio de nuevas prácticas y procesos, el aumento de la motivación y el entusiasmo de las personas, y su participación en cambios planeados y orientados. La organización que se renueva constantemente nunca envejece ni es superada.

Crecimiento:

es la consecuencia natural de una organización exitosa. El crecimiento es resultado del valor económico agregado cuando éste permite que existan las condiciones para que la organización aumente sus competencias y sus recursos, es decir, su tamaño o una mayor participación de mercado. (Chiavenato, p. 15).

Tabla 1.



Fuente: Robbins, Stephen P. Judge, Timothy A

1. Resumen
2. Palabras Clave
3. Introducción
- Comportamiento Organizacional:
4. Características
5. Propósitos
6. Modelos
7. Retos y oportunidades
8. Las variables
9. Satisfacción laboral
10. Bibliografía

En Bolivia se tiene una cultura individualista-colectivista, esto se refleja en las tradiciones y relaciones interpersonales. La elevada rotación laboral como una de las variables del comportamiento organizacional entre otras repercute desfavorablemente en las organizaciones generando una desmotivación, el descontento, la insatisfacción laboral. Esto a su vez está influenciado por un conjunto de aspectos vinculados en muchos casos a una ineficiente gestión de los recursos humanos. Entre los factores más importantes que hacen que un trabajador se sienta satisfecho se encuentran; trabajos interesantes, recompensas justas y equitativas, condiciones laborales adecuadas y buenos compañeros de trabajo; así como también Logro, reconocimiento, trabajo en sí mismo, crecimiento,

responsabilidad y progreso, factores que propone Herzberg en su teoría de motivación e higiene en 1965. (Hernández, 2004). Una de las formas más frecuentes de que la insatisfacción se manifieste consiste en el abandono de la organización.

SATISFACCIÓN LABORAL

El trabajo como consecuencia de instrumentos, procesos productivos, actividades encomendadas al personal y sistemas de administración han sufrido cambios sustantivos que han repercutido en distintos aspectos de la vida laboral de los trabajadores, afectando su satisfacción en el trabajo. Es posible observar en las empresas que se aprecia un énfasis en lograr mayores índices de productividad, bajos costos, desarrollar planes y programas de calidad y certificación, con lo cual se crean nuevos escenarios que tienen un impacto en las actitudes, los intereses y la satisfacción hacia el trabajo (López, Casique y Ferrer 2007).

Esto comienza con la búsqueda de otro empleo y culmina con la renuncia cuando aparece lo que el trabajador está buscando y es consecuencia de la inconformidad del trabajador en factores como: salario, seguridad, supervisión, etc. Actualmente en Bolivia la situación laboral es compleja y existe un déficit de oferta laboral. No es fácil que un trabajador de buen desempeño a primeras decida cambiar de empleo, por la razón de que el actual no le agrada en su totalidad; por la necesidad que tiene este de desempeñarse porque tiene que satisfacer sus necesidades básicas por lo tanto muchos individuos que se desempeñan en diferentes organizaciones no se sienten satisfechos y motivados en sus fuentes de trabajo y es mas lo

hacen en muchos casos por necesidad de cubrir sus requerimientos individuales y familiares.

Por lo tanto, el comportamiento organizacional denota una serie de elementos a analizar ya que el principal recurso que es el capital humano es complejo y su actuar dentro de la organización dependerá de un ambiente o clima laboral que permita el logro de los objetivos empresariales.

BIBLIOGRAFÍA

||| Antón, C. y González, L. (2000). "Evidencia Empírica de la Naturaleza Multidimensional del Compromiso con la Organización". En: E.

||| Agullón, C. Remeseiro, y J. A. Fernández (Eds.). Psicología del trabajo, de las Organizaciones y de los recursos humanos: Nuevas aproximaciones. Madrid: Biblioteca Nueva.

||| Arciniega, L. (2002): "Compromiso Organizacional en México ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta?". México: Ed. Limusa.

||| Bayona, C. et al. (2000). "Compromiso Organizacional: Implicaciones para la gestión estratégica de los Recursos Humanos". Documentos de trabajo de la Universidad Pública de Navarra (consultado: 6 de abril de 2015, en www.unavarra.es/organiza/gempresa/wkpaper/dt33-99.pdf)

||| Betanzos, N. et al. (2006). "Compromi-

1. Resumen
2. Palabras Clave
3. Introducción
- Comportamiento Organizacional:
4. Características
5. Propósitos
6. Modelos
7. Retos y oportunidades
8. Las variables
9. Satisfacción laboral
10. Bibliografía

so Organizacional en una muestra de Trabajadores Mexicanos”. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Volumen 22, Número 1. Págs. 25-43.

||| Blau, P. y Scott, W. . “Formal Organizations: A Comparative Approach”. Stanford, CA: Stanford Univ. Press. Chiang, M. et al. (2010). “Relaciones entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral”. Bibliotecas Comillas. Universidad Pontificia Comillas. Madrid. ISBN: 978-84-8468-305-6.

||| Chiavenato, Idalberto. (2009). Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. Ed.

1. Resumen
2. Palabras Clave
3. Introducción
- Comportamiento Organizacional:
4. Características
5. Propósitos
6. Modelos
7. Retos y oportunidades
8. Las variables
9. Satisfacción laboral
10. Bibliografía

McGraw Hill. México.

||| Davis, K. y Newstrom, J. (2000): “Comportamiento Humano en el Trabajo”. México, ed. Mc. Graw Hill. De Frutos, B. et al. (1998). “Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones del compromiso con la organización”, Psicológica, núm. 19, Departamento de Metodología y Ciencias de la Conducta de la Universidad de Valencia en España, pp.345-366.

||| Dubrin, A. (2003). “Breve Historia del Comportamiento Organizacional e Importancia del Comportamiento Organizacional en Fundamentos del Comportamiento Organizacional”. Thomson, México, pp.2 y 6.

||| Gautam, et al. (2004). “Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment in Nepal”. Aston Business School, Aston University, Gran Bretaña. Consultado 29 de marzo de 2015 en el web site: <http://www.abs.aston.ac.uk/newweb/research/publications/doc/Rp0428.pdf>Gibson.

||| Donnelly, J.H.(1994). “Las Organizaciones”. Estados Unidos: Edit. Addison-Wesley Iberoamericana. Grueso, M. (2007) “Impacto de las Buenas Prácticas de Formación en el Desarrollo del Compromiso con la Organización”. Cuadernos de Administración. Universidad del Valle. N° 38 JUN.-DIC. 2007.

||| M. C. Peña Cárdenas et al RIA. “Ca-

reer Mobility and Organizational Commitment”. Administrative Science Quarterly,10, pp.488-503.

||| Gutiérrez, et al. (2012). “Estudio del Compromiso Organizacional en un Colegio Particular, en Ensenada, B.C.”. Ponencia presentada en el Global Conference on Business and Finance Proceedings. Vol. 7 num.1

||| Hernández arter, et al. (2004). “ Bussines Unit Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement and Bussines outcomes a Meta-analysis”. Journal of Applied Psychology 87, 268-279.

||| Hinojosa, C. (2010). “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de Profesores del Colegio Sagrados Corazones Padres Franceses.” Programa de Doctorado en Gestión y Políticas Educativas. Universidad de Playa Ancha.Hrebiniak y Alutto (1972).

||| Robbins, Stephen P. (2009). Comportamiento Organizacional. Ed. Pearson. México.

||| Robbins, stephen p. y judge, timothy a. Comportamiento organizacional. Decimotercera edición, México, 2009.

||| Personal and Role Related Factors in the Development of Organizational Commitment. Administrative Science Quartely, v.17, p.555-572.

||| Loli Pineda, A. López (2007). “ Compromiso Organizacional de los Trabajadores de una Universidad Pública”. Producción y Gestión.

||| Maldonado-Radillo, et al. (2011). “El Compromiso Organizacional del Personal Administrativo en una Universidad Pública.” Revista Internacional Administración y Finanzas. Volumen 4. Número 4.

||| Maldonado-Radillo, et al. (2012). “El Compromiso Organizacional del Personal

Docente y Administrativo de una Universidad Pública.” Revista Internacional Administración y Finanzas. Volumen 5. Número 4

||| <https://sites.google.com/site/comportamientoorganizacional/objetivos-del-comportamiento-organizacional>
<https://es.slideshare.net/elizabethuisa/comportamiento-organizacional>