

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y CAPITAL HUMANO

ORGANIZATIONAL BEHAVIOR AND HUMAN CAPITAL

Zambrano-Loor Rita Mayda

Ing. en Contabilidad y Auditoría, Magister en Tributación y Finanzas. Profesora titular de la Facultad de Contabilidad y Auditoría, Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, ULEAM. Manta, Ecuador.
Correo: rita.zambrano@uleam.edu.ec

Rivas-Cedeño Limber Leónidas

Abogado de los Juzgados de la República del Ecuador. Profesor titular de la Facultad de Contabilidad y Auditoría, Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, ULEAM. Manta, Ecuador.
Correo: limber.rivas@uleam.edu.ec

Mendoza-Zamora Walter Manuel

Magister en Gestión Empresarial; Ingeniero Comercial. Profesor de la Facultad de Contabilidad y Auditoría, Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, ULEAM. Manta, Ecuador.
Correo: walter.mendoza@uleam.edu.ec

RESUMEN

Desde tiempos inmemorables, a medida que los conocimientos respecto a los diferentes tipos de sistemas iban tomando un mayor desarrollo, se estableció que el comportamiento organizacional es un campo de estudio en el que se investiga el impacto que individuos, grupos y estructuras tienen en la conducta dentro de las organizaciones, con la finalidad de aplicar estos conocimientos a la mejora de la eficacia de tales organizaciones. Esta es una de las muchas disciplinas científicas, cuya base de conocimientos se agrega constantemente a una gran cantidad de investigaciones y desarrollos conceptuales. En estos tiempos cambiantes en que los valores evolucionan rápidamente y los recursos se vuelven escasos, cada vez es más necesario comprender aquello que influye sobre el rendimiento de las personas en el trabajo.

Palabras clave: personas, organización, trabajo.

ABSTRACT

Since time immemorial, as the knowledge regarding the different types of systems were taking a greater development, it was established that organizational behavior is a field of study in which the impact that individuals, groups and structures have on behavior is investigated. within organizations, in order to apply this knowledge to improve the

Información del manuscrito:

Fecha de recepción: 01 de diciembre de 2021.

Fecha de aceptación: 06 de enero de 2022.

Fecha de publicación: 10 de enero de 2022.

effectiveness of such organizations. This is one of many scientific disciplines, the knowledge base of which is constantly being added to by a vast amount of conceptual research and development. In these changing times where values are rapidly evolving and resources are becoming scarce, there is an ever-increasing need to understand what influences people's performance at work.

Keywords: people, organization, work.

1. INTRODUCCIÓN

En las organizaciones como sistemas sociales, una de las unidades importantes es el componente humano, con su comportamiento conveniente, dado por la contribución que efectúan las personas a la organización a favor de los objetivos de la institución y la sociedad.

La clave de una gestión acertada en las organizaciones está en las personas que participan en ella. En el mundo actual los altos niveles de competitividad exigen nuevas formas de compromiso, de ver los hechos, de decidir y dirigir, de pensar y sentir, así como de gestionar las relaciones humanas en las organizaciones de una forma más efectiva. (Mora, 2012)

El desarrollo organizacional busca lograr un cambio planeado de la organización conforme en primer término a las necesidades, exigencias o demandas de la organización misma. De esta forma, la atención se puede concentrar en las modalidades de acción de determinados grupos para mejorar las relaciones humanas, los factores económicos y de costos, las relaciones entre grupos y el desarrollo de los equipos humanos para una conducción exitosa. (Linares, Segredo, & Perdomo, 2013)

El mundo se mueve y transforma a velocidades cada vez más rápidas dados los niveles competitivos de las organizaciones, por lo que las personas son un factor crítico y definitivo en el desarrollo de las organizaciones. Para potenciar, este campo, se han formado las áreas de gestión humana que a través de sus programas y procesos se encaminan a lograr este fin. Estos procesos buscan comprender al ser humano en su totalidad, dotándolo de herramientas que permiten una adaptación al mundo

organizacional, pero también con conocimientos y habilidades que mejoran sus vidas, la de sus familias y la sociedad. (Sanchez, 2007)

2. SISTEMA DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

(Chiavenato, 2011) en su libro “Administración de recursos humanos” menciona que el término sistema es generalmente empleado en el sentido de sistema total, pero este se interpreta como los componentes y relaciones necesarios para la realización de un objetivo, dado un cierto número de restricciones, donde este tiene la finalidad de ordenar todos los componentes y relaciones del sistema, mientras que las restricciones del sistema son las limitaciones introducidas en su operación que definen los límites del sistema y posibilitan explicar las condiciones bajo las cuales debe operar; donde podemos observar que los componentes necesarios para la operación de un sistema total son llamados subsistemas, los que, a su vez, están formados por la reunión de nuevo subsistemas más detallados. Así, tanto la jerarquía de los sistemas como el número de los subsistemas dependen de la complejidad intrínseca del sistema total.

Cuando diversas actividades o entidades están relacionadas entre sí forman un sistema. Todo sistema consta de dos o más partes, que interactúan entre sí, pero que poseen cada uno límites claros y precisos.

Para (Villalba, 2014) en su libro “Administración de capital humano” menciona que una organización, por ejemplo, podrá ser entendida como un sistema o subsistema, o más aun un supersistema, dependiendo del análisis que se quiera hacer. Por lo tanto, es una cuestión de enfoque. Así, un departamento puede ser visualizado como un sistema, compuesto de varios subsistemas e integrado en un supersistema, como también puede ser visualizado como un subsistema compuesto por otros subsistemas, perteneciendo a un sistema.

(Newstrom & Guzman , 2011) en su publicación “Comportamiento Humano en el trabajo” mencionan que el buen funcionamiento de una empresa depende en gran parte de sus integrantes, por mismo es necesario entenderlos y conocer a cerca de su personalidad individual para poder comprender, mejorar y estimular su desempeño dentro de la empresa, para alcanzar mejores resultados.

3. EL CAPITAL HUMANO Y SU IMPORTANCIA EN LA ORGANIZACIÓN

(Werther, Davis, & Brito, 2014) mencionan que la administración estratégica de capital humano requiere de la habilidad de los gerentes para poder utilizar esos recursos de la mejor manera y afianzar las ventajas competitivas de que disfruta la organización, y contribuir (en los casos de entidades con ánimo de lucro) a su éxito financiero. Estos aportes se deben llevar a cabo dentro de un marco ético y de responsabilidad social. En los países en desarrollo, el compromiso del administrador de capital humano resulta vital.

Para (Dubrin, 2008) en su libro “Relaciones Humanas” el valor del capital humano de la organización determina el grado de éxito de ésta. El mejoramiento de las contribuciones que efectúa el personal a la organización constituye una meta tan esencial y determinante, que casi todas las compañías contemporáneas cuentan con un departamento de recursos humanos.

(Robbins, Judge, & Brito, 2013) en el libro “Comportamiento organizacional” mencionan que todas las actividades de administración de capital humano mantienen una relación entre sí. Por ejemplo, los desafíos generales de la organización afectan la manera en que trabaja el departamento de selección de personal. A su vez, el subsistema de selección influye en la evaluación y desarrollo de los empleados.

4. EL CLIMA ORGANIZACIONAL

El clima organizacional se define como un conjunto de propiedades o características del ambiente interno laboral, percibidas directa o indirectamente por los empleados de una organización, que se supone son una fuerza que influye en la conducta del empleado. Va perfilando y consolidando rasgos de actuación con un determinado grado de permanencia. Este clima está integrado, por una parte, por la dinámica tradicional de la empresa, que solidifica modos de pensar y actuar; y por la dinámica coyuntural, que activa conductas y sentimientos y puede hasta hacer emerger atributos personales preestablecidos. (Brunet, 2004)

El clima organizacional en la actualidad es de interés para casi todas las empresas, negocios familiares, emprendimientos y microempresas, por su influencia en los procesos

organizacionales y psicológicos, como la comunicación, la toma de decisiones, la solución de problemas, el aprendizaje, la motivación y por su repercusión en la eficiencia de la organización y en la satisfacción de sus miembros. Por ello, es necesario que estas se encuentren en óptimas condiciones desde el interior, donde exista satisfacción de su personal, de manera que impacte en la productividad. (March-Cerdà, Danet, & García-Romera, 2015)

La exigencia de un clima organizacional favorable permite que los trabajadores produzcan y se sientan a gusto con la labor que realizan, un estudio sobre este brindará retroalimentación en todos los procesos que influyen en el comportamiento de la organización, posibilitando dictar cambios y acometer acciones para mejorar el sentir y la conducta de los individuos. (Navarro & Hernández, 2013)

5. CONCLUSIONES

En conclusión, y en base a los temas abarcados, podemos establecer que las organizaciones en general poseen un elemento común: todas están integradas por personas que constituyen su equipo humano y profesional. Los medios técnicos, informáticos y las infraestructuras son importantes, pero en definitiva son las personas las que llevan a cabo los avances, los logros y los errores de las empresas para las que trabajan. Son ellas las que, en última instancia, tienen que tomar las decisiones, lo que las convierte en responsables de la buena o mala marcha de la organización. También se puede concluir que las diferencias individuales ejercen un profundo efecto en el rendimiento y la conducta en el trabajo. Dichas diferencias se refieren a variaciones en la manera como la gente responde a la misma situación de acuerdo con sus características personales.

Entender las diferencias individuales también es esencial al momento de crear organizaciones, a primera vista no lo podremos saber, pero a medida que los individuos vayan reflejando su comportamiento natural, de esta manera podremos determinar si cumplen con el perfil necesario para ser parte de una organización.

6. REFERENCIAS

- Brunet, I. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones. Definición, Diagnóstico y consecuencias*. México: Trillas.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%20na%20ed.pdf>
- Dubrin, A. (2008). *Relaciones Humanas*. Obtenido de https://cdn.goconqr.com/uploads/media/pdf_media/13034174/3a9244a9-eb01-49b4-b53d-7383d80438b7.pdf
- Linares, X., Segredo, A., & Perdomo, I. (2013). *Capital humano, gestión académica y desarrollo organizacional*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0864-21412013000300014
- March-Cerdà, J., Danet, A., & García-Romera, I. (2015). *Clima emocional y liderazgo en los equipos sanitarios de Andalucía*. Obtenido de Revista Index de Enfermería: <http://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/es/ibc-140959>
- Mora, C. (2012). *El Capital Humano en el comportamiento organizacional*. Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/canales5/rrhh/elhucompor.htm>
- Navarro, Y., & Hernández, G. (2013). *Propuesta de variables para valorar el Clima Organizacional en el Centro de Informática Médica de la Universidad de las Ciencias Informáticas*. Obtenido de Serie Científica de la Universidad de las Ciencias Informáticas.: <http://publicaciones.uci.cu/index.php/SC>
- Newstrom, J., & Guzman, M. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. McGraw-Hill.
- Robbins, S., Judge, T., & Brito, J. (2013). *Comportamiento organizacional*. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/53450005/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm-with-cover-page-v2.pdf
- Sanchez, F. (2007). *El capital humano, factor crítico en el desarrollo de las organizaciones*. Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/canales5/rrhh/hfainstein/h3.htm>
- Villalba, J. (2014). *Administración del capital humano. Manual para pymes y empresas sin dirección de RR. HH*. Bogotá: Ediciones de La U.
- Werther, W., Davis, K., & Brito, M. (2014). *Administración de recursos humanos: gestión del capital humano*. McGraw-Hill Interamericana.