SCIENTIA UNIVERSALIS JOURNAL Vol. 1. No. 2, 2024, Pages 59-64.
https://www.claustrogomez.org/scientiajournal

ORGANIZATIONAL BEHAVIOR AND ITS IMPACT ON HUMAN RESOURCES © 2024 by Karina Linette Chichaco Barreiro is licensed under CC BY 4.0

ARTICULO ORIGINAL / ORIGINAL ARTICLE

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y SU IMPACTO EN EL RECURSO HUMANO.

ORGANIZATIONAL BEHAVIOR AND ITS IMPACT ON HUMAN RESOURCES.

Karina Linette Chichaco Barreiro, Panamá.*

Centro de Investigación y Formación Continua del Claustro Gómez (CIFOC), Panamá

Article history:
Received November 01, 2024
Received in revised from November 01, 2024
Accepted November 30, 2024
Available online November 30, 2024

Electronic mail address: *academica@claustrogomez.org*
ORCID: https://orcid.org/0009-0006-3512-6545

Author history:
La autora es profesional en el área de la Administración de Empresas y la Contabilidad, Especialista en Investigación Científica y Diversas Maestrías en el área de su Especialidad. Actualmente labora como Docente en la Universidad Autónoma de Chiriquí.

R E S U M E N

Hoy por hoy las organizaciones tanto públicas como privadas, operan en un entorno en donde el cambio es constante y permanente. La necesidad de supervivencia de toda organización hace que el comportamiento organizacional forme parte de la administración de recursos humanos y sea para ellas una forma proactiva para poder enfrentarse a las acciones del día a día. El recurso humano en las organizaciones se ha convertido en el elemento más importante, debido a la necesidad de las instituciones de ofrecer un servicio diferenciado y con calidad. Las organizaciones de cualquier tipo y tamaño están integradas por personas, y allí comienza el denominador común entre ellas. En este sentido el siguiente artículo se abordará el tema Comportamiento Organizacional y su Impacto en el Recurso Humano y su impacto dentro de las organizaciones.

Palabras clave: *Acciones, Clima, Comportamiento, Cultura, Necesidad, Organizaciones, Procesos, Recurso humano.*

A B S T R A C T

Today both public and private organizations operate in an environment where change is constant and permanent. The need for survival of any organization makes organizational behavior part of human resource management and for them a proactive way to deal with day-to-day actions. Human resources in organizations have become the most important element, due to the need for institutions to offer a differentiated service with quality. Organizations of any type and size are integrated by people, and that is where the common denominator between them begins. In this sense, the following article will address the issue of Organizational Behavior and its Impact on Human Resources and its impact within organizations.

Keywords: *Actions, Climate, Behavior, Culture, Need, Organizations, Processes, Human Resources.*

INTRODUCCIÓN

El departamento de recursos humanos de una organización es el responsable de gestionar todo lo relacionado con el personal, desde seleccionar, capacitar, evaluar, mantener, motivar, entre otras actividades, razones por las que es considerado uno de los departamentos más importantes para el éxito de los objetivos estratégicos de la institución.

La clave para comprender el comportamiento organizacional es la propia organización, pues es en ella en donde las personas interactúan en la realización de las tareas que permiten alcanzar los niveles de productividad y competitividad deseados. (Franklin Enrique, 2011)

Para que una organización coordine y estructure de manera intencionada sus recursos requiere una administración que trabaje de forma eficaz y eficiente a través de la planeación, la organización, la dirección y el control de sus recursos. Estas funciones recaen en un cuerpo de administradores, quienes usualmente se ubican en tres niveles básicos: administradores de primera línea, gerentes de nivel medio y gerentes de nivel alto.

2. Comportamiento Organizacional

Conceptos según varios autores:

(Alles, 2008), señaló al comportamiento organizacional como un aspecto básicamente relacionado con las personas en el ámbito de las organizaciones, desde su máxima dirección hasta su nivel de base. Esto considera a las personas por si solas o en grupo, analiza el individuo desde su propio punto de vista, así como cuando este se desempeñe en su rol de jefe o directivo, sus problemas y conflictos y los círculos virtuosos de crecimiento y desarrollo.

(Chiavenato I. , 2009), nos indicó que el comportamiento organizacional es el estudio de las personas y los grupos que interactúan dentro de las organizaciones, estas pequeñas agrupaciones de personas influyen de manera directa ejerciendo cierto poder ocupándose en las estructuras organizacionales. Dicho esto, el comportamiento organizacional representa una ininterrumpida interacción entre las personas y las organizaciones, es importante que toda persona sepa interrelacionarse dentro de la organización, lo que propicia la creación

de una cultura sólida que sea orientada a objetivos comunes.

(Griffin y Moorhead, 2010), definieron el comportamiento humano en los entornos organizacionales, describiendo la conexión entre ambos, así como la organización en sí misma. El campo del comportamiento organizacional intenta entender el comportamiento humano en los entornos organizacionales, la organización misma y la interface individuo-organización. Así, aunque es posible enfocarse en sólo una de estas áreas a la vez, una comprensión completa del comportamiento organizacional requiere del conocimiento de las tres.

(Robbins y Judge, 2013) , definieron al comportamiento organizacional, como el campo que estudia e investiga el efecto de los individuos, los grupos y la estructura, viendo la interrelación que tiene estos dentro de dentro de las organizaciones. Incidiendo que el comportamiento organizacional debe ser un campo de estudio o área de especialidad específica con un conjunto similar de conocimientos, que se ocupa de estudiar la conducta de las personas en la organización y como su comportamiento afecta el desempeño en diversas situaciones relacionadas con el ámbito laboral.

3. Cultura y Clima Organizacional

Comprender las diferencias básicas entre cultura y clima organizacional dentro del comportamiento organizacional tales como:

- El clima organizacional se puede identificar claramente con las percepciones de los individuos respecto a la calidad y las características de la cultura organizacional.
- La cultura representa la verdadera imagen de la empresa, mientras que el clima refleja las percepciones de los individuos sobre la misma. No obstante, puede haber diferencias entre cada una de sus ideas respecto a la compañía.
- El clima a menudo se basa en eventos, reacciones e incidentes entre colaboradores. La cultura depende menos de las situaciones individuales, pero tiende a impulsar la interpretación, el pensamiento y la perspectiva de los eventos que ocurren.
- La cultura organizacional se preocupa por la macro visión de una empresa. Por el contrario, el clima organizacional está muy interesado en la imagen micro de la misma; es decir, respecto de sus departamentos y áreas.
- La cultura hace referencia a la ideología, valores y normas reflejados en historias y símbolos de la organización. Buscaríamos pistas sobre la cultura, por ejemplo, en los planes estratégicos de la empresa, como su visión y misión. El clima, por otro lado, se refiere al ambiente psicológico reflejado en las actitudes y percepciones. Sobre dicho aspecto, podríamos buscar indicadores midiendo el nivel de confianza entre colaboradores, o entre gerentes y empleados de primera línea. (Chiavenato I. , 2009)

4. El Desarrollo Organizacional en distintas Instituciones

El desarrollo organizacional en las empresas familiares:

La implementación de desarrollo organizacional en las empresas familiares se ha

implementado, debido a la necesidad de mejorar la producción de las organizaciones en su campo. En México de las 5 millones empresas que existen el 95% de ellas son de origen familiares, de allí la necesidad de mejorar los sistemas administrativos y de estrategia de estas organizaciones. Se concluido en estudios que un plan organizacional puede mejorar la operación y administración de una empresa familiar mediante modelos de intervención que se ajusten a las realidades de las organizaciones que implementen esta estrategia.

Lamentablemente, el introducir este tipo de estrategias en empresas familiares se ha visto afectada por: paternalismo, personal no adecuado, falta de institucionalización, falta de responsabilidad por parte de los colaboradores, duplicidad en las tareas, entre otros (Benavides González, 2017).

El desarrollo organizacional en empresas privadas y públicas:

Vale la pena destacar que el éxito del desarrollo organizacional esta intrínsicamente relacionado con el capital humano, debido a que de ellos depende la adecuada implementación de las estrategias propuestas. En la mayoría de las organizaciones, es indispensable realizar los siguientes pasos para implementar alguna estrategia de desarrollo organizacional en la misma, los pasos son:

1. Recolección de información y diagnóstico
2. Retroalimentación y análisis
3. Planificación de las acciones
4. Evaluación del impacto
5. Seguimiento

Esto se realiza con el objetivo de alcanzar el mayor desarrollo organizacional con los menores costos y los mayores resultados y su permanencia en el tiempo. En el proceso de la implementación de la estrategia es necesario tomar en cuenta factores intervinientes, tales como; cambios de la realidad, el efecto halo del observador y el efecto Hawthorne, además de la resistencia al cambio que tienen las personas (Enciso, 2014).

El desarrollo organizacional ha sido implementado con éxito en distintos campos de la industria, tales como; médico, farmacéutico, automotriz, agrícola, entre otros. Esto ha demostrado el éxito que puede tener un plan de planificación organizacional o de rendimiento en los diferentes tipos de industria, sin importar el tamaño de la empresa (Mejía, Fernandez, R. E. L.,, Carvajal, V. M. P.,, & Echeverría, G. M. C. , 2021).

5. El Departamento de Recursos Humanos y su rol en el Desarrollo Organizacional

El departamento de recursos humanos es la unidad administrativa que gestiona el talento humano y sus procesos dentro de la organización, además gestiona la vinculación de nuevos colaboradores. Entre las prácticas que realiza se tienen: los beneficios, la remuneración y las prácticas, tales como: evaluación de desempeño de colaboradores, estrategias, objetivos, entre otros (Paredes, 2019).

Este departamento es el responsable de todo lo concerniente a la gestión de los colaboradores, no limitándose a temas de pago, llamadas de atención o responsabilidades, sino ampliando su rango de acción a: capacitar a los colaboradores, ser el canal de comunicación entre la gerencia y los colaboradores, mantener informado a los colaboradores sobre visión,

misión y objetivos de la institución, ayuda a identificar en qué medida el personal se identifica con la organización, entre otros (Gómez, 2018).

El Desarrollo Organizacional en una institución es implementado por el departamento de Recursos Humanos de la organización, debido a que es el responsable de llevar a cabo la capacitación del personal y todo lo relacionado con la interacción entre los mismos, ya que el éxito o fracaso de la implementación de este tipo de estrategias radica en el compromiso y disposición que tenga el recurso humano del lugar donde se realicen los cambios (Enciso, 2014).

Es importante tomar en cuenta que los planes y estrategias que se tengan en una organización pueden ser excelentes, pero si no existe un compromiso por parte de los colaboradores y la administración, los resultados no podrían ser los esperados. Por ese motivo es necesario que el Departamento de Recursos Humanos tenga la libertad de actuar, dirigir y manejar las situaciones de forma independiente, ya que ellos son los responsables de la gestión de todo lo relacionado con el personal y su desempeño (Paredes, 2019).

6. Conclusiones

- El comportamiento organizacional se ve reflejado directamente en la productividad del individuo, ya que dentro las empresas que cuentan con un buen ambiente laboral, la comunicación fluye de una mejor manera y, por lo tanto, la motivación del empleado es mayor.
- Las nuevas realidades exigen cooperar en vez de competir. Cada ser humano es un colaborador creativo y responsable que se auto renueva y aprende continuamente, pero que se ve limitado por una serie de interferencias creadas en las organizaciones, que, por falta de imaginación y exceso de intolerancia y desconfianza, han limitado la vida a normas, objetivos y evaluaciones.
- El desarrollo organizacional puede ser aplicado en cualquier tipo de institución, ya que las estrategias que pueden ser usadas para su implementación se adaptan a cualquier campo de trabajo (Medicina, automotriz, educativa, agrícola, entre otras), tamaño de organización (grande, mediana o pequeña), sea pública o privada. Las empresas necesitan ser mas competitivas, así que entre los miembros de una organización, ahora se busca cooperación mas que competencia, ya que se necesita que todos los colaboradores se sientan parte de la misma compañía y no exista rivalidades entre ellos.
- El poder obtener los resultados deseados implementando el desarrollo organizacional como estrategia, se basa principalmente en la habilidad de tener al recurso humano de la empresa alineado con los objetivos de la organización. Es allí donde el Departamento de Recursos humanos tiene un rol fundamental, ya que su gestión es la batuta para alcanzar los objetivos propuestos.
- La planificación y aplicación de estrategias son requeridas para el desarrollo de una organización, pero es el recurso humano el que determinará el éxito o fracaso de la estrategias o políticas que se quieran implementar.

Conflicto de intereses

La autora declara que no mantiene conflicto de interés que puedan afectar los resultados y conclusiones presentadasen este artículo.

Bibliografía

Alles, M. (2008). Comportamiento Organizacional. Como lograr un cambio cultual. Granica, S.A.

Benavides González, G. M. (2017). *La importancia del desarrollo organizacional en las empresas familiares en el caso particular de la empresa AVPSA (Master's thesis, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla).* Puebla.

Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. México: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2009). ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS. En *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.* MC GRAW HILL.

Consultores, A. (27 de junio de 2020). *Adverto Consultores*. Obtenido de Entrevista online: ventajas y desventajas: https://adverto.es/entrevista-online/

Enciso, C. E. (2014). Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá DC. *Suma de negocios,*, 5(11), 39-48.

Franklin Enrique, K. M. (2011). Comportamiento Organizacional, Enfoque para América Latina. En K. M. Franklin Enrique, *Comportamiento Organizacional, Enfoque para América Latina.* México: Person. Obtenido de http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1591/Comportamiento%20organizacional-Franklin.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gómez, L. P. (2018). *Plan Estratégico De Recursos Humanos Para Una Empresa.* Uruguay: De E-Commerce.

Griffin y Moorhead, G. (2010). Comportamiento Organizacional, Gestión de Personas y Organizaciones. En R. y. Griffin, *Comportamiento Organizacional, Gestión de Personas y Organizaciones.* Cengage Learning Editores.

Indeed, E. e. (18 de noviembre de 2021). *Orientación profesional*. Obtenido de https://mx.indeed.com/orientacion-profesional/entrevistas/ventajas-desventajas-entrevista-trabajo

Mejía, J. J., Fernandez, R. E. L.,, R. L., Carvajal, V. M. P.,, & Echeverría, G. M. C. . (2021). Proceso administrativo para el desarrollo organizacional en las empresas comerciales de insumos agrícolas. *Journal of Science and Research: Revista Ciencia e Investigación,*, 6(4), 123-138.

Paredes, F. K. (2019). Adminitración de Recursos Humanos y su Aporte en el Desarrollo Organizacional. *Bachelor's thesis,* . Ecuador: BABAHOYO: UTB, .

Robbins y Judge. (2013). Comportamiento Organizacional. En S. y. Robbins, *Comportamiento Organizacional.* México: Pearson Educación de México, S.A.

CIFOC
CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y FORMACIÓN CONTINUA DEL CLAUSTRO GÓMEZ

At the Center for Research and Continuing Education of Claustro Gómez, our commitment is to keep professionals and students in training updated in this constantly evolving field.

If you are interested in becoming part of our community and accessing exclusive benefits, the first step is to obtain your membership. Join us and stay up to date with the latest advances in health education.

SCAN ME