



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**ANÁLISIS CONCEPTUAL DE COMPORTAMIENTO
ORGANIZACIONAL**

EXAMEN DE SUFICIENCIA DE COMPETENCIA PROFESIONAL
ARTÍCULO DE REVISIÓN

PRESENTADO POR:

Bach. JUAN JAVIER REJES CALIZAYA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACION

PUNO – PERÚ

2020



ANÁLISIS CONCEPTUAL DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

CONCEPTUAL ANALYSIS OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR

Juan Javier Rejes Calizaya
Universidad Nacional del Altiplano,
Facultad de Ciencias Contables y Administrativas
Escuela Profesional de Administración,
Av. sesquicentenario N° 1150, ciudad universitaria, Puno, Perú.
reivax1_9@hotmail.com

RESUMEN

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 las organizaciones. Es por ello que se decide revisar literatura de este tema. El presente artículo tiene como objetivo realizar una revisión de literatura relacionada con el comportamiento organizacional, describiendo y analizando sus conceptos fundamentales, sus características y sus dimensiones, de manera que puedan ser aplicados en los diferentes ámbitos que abarca la administración. La revisión se sustenta en búsquedas exhaustivas de artículos publicados en revistas de educación registradas en Redalyc, Dialnet, Scielo, Refseek, scopus, google académico, entre otros; así como también en libros. Los criterios de selección que se consideraron fueron el año de publicación y la disciplina en la que se estudian: administración, psicología y sociología. Indagar sobre el comportamiento organizacional es fundamental, ya que mediante este se puede reconocer y observar la forma en que el comportamiento de los individuos es afectado por otras personas, por el grupo y por el ambiente dentro de las organizaciones, facilitando así la comprensión de las relaciones interpersonales en las que interactúan las personas, permitiendo a la organización tomar decisiones que conduzcan a una mayor eficiencia por parte de sus integrantes. Por último, podemos decir que el comportamiento organizacional está relacionado primordialmente como un conjunto de disciplinas relacionadas con el comportamiento humano tales como: La administración, psicología y sociología, que se encargan de definir estudios sobre la concepción de esta.

Palabras Clave

Administración de Personal, Comportamiento organizacional, Grupal, Individual, Psicología



ABSTRACT

Organizational behavior is a field of study that investigates the impact that individuals, groups and structures have on behavior within organizations, in order to apply this knowledge to improve the effectiveness of organizations. That is why it is decided to review literature on this topic. The objective of this article is to carry out a literature review related to organizational behavior, describing and analyzing its fundamental concepts, characteristics and dimensions, so that they can be applied in the different areas covered by administration. The review is based on exhaustive searches of articles published in education journals registered in Redalyc, Dialnet, Scielo, Refseek, scopus, google academic, among others; as well as in books. The selection criteria considered were the year of publication and the discipline in which they were studied: administration, psychology and sociology.

Investigating organizational behavior is essential, since through this you can recognize and observe the way in which the behavior of individuals is affected by other people, by the group and by the environment within organizations, thus facilitating the understanding of the interpersonal relationships in which people interact, allowing the organization to make decisions that lead to greater efficiency on the part of its members. Finally, we can say that organizational behavior is related primarily as a set of disciplines related to human behavior such as: Administration, psychology and sociology, which are responsible for defining studies on the conception of it.

Keywords

Group, Individual, Organizational behavior, psychology, Staff Administration

INTRODUCCIÓN

El comportamiento organizacional (en adelante CO), como temática, se refiere a todo lo relacionado con las personas en el ámbito de las organizaciones (Ivancevich, 2005) desde su máxima conducción hasta el nivel de base, las personas actuando solas o grupalmente, el individuo desde su propia perspectiva hasta el individuo en su rol de jefe o directivo, los problemas y conflictos y los círculos virtuosos de crecimiento y desarrollo (Ruiz Moreno & Lloréns Montes, 2004). Una de las más importantes razones por la cual hay que estudiar el comportamiento organizacional es que ciertas problemáticas son comunes a ciertas organizaciones, por lo cual su estudio y comprensión ayuda a conocer cuál es la mejor manera de abordarlas.

Por lo que el objetivo principal en el presente artículo es realizar una revisión de literatura relacionada con el comportamiento organizacional, describiendo y analizando sus conceptos fundamentales, características, dimensiones y disciplinas.



El comportamiento organizacional ha sido estudiado por muchos investigadores, algunos han sintetizado los resultados de esas investigaciones y han definido este como un campo de estudio que aporta al desempeño profesional de los gestores en recursos humanos desde una perspectiva multidisciplinaria, con fuertes bases en la psicología y psicología social (Comportamiento, Hellriegel, & Woodman, 2004). Entre estos están Gibson y sus colaboradores, que argumentaron que el CO es un campo de estudio que parte de métodos, teorías y principios de distintas disciplinas como la psicología, la sociología, la antropología y la ciencia política para estudiar las percepciones, valores, capacidad de aprendizaje y acciones de las personas que trabajan en grupo dentro de las organizaciones. Por otro parte Robbins plantea que este campo de estudio integra el impacto que tiene el comportamiento de los individuos, de los grupos y de la estructura organizacional en la eficiencia de una organización (Rouquette & Saleme, 2000). En síntesis, el CO nos ayuda a comprender por qué las personas se comportan como lo hacen, predecir comportamientos futuros y describir sistemáticamente el modo en que se conducen las personas en una determinada variedad de circunstancias.

Antecedentes y conceptualización del comportamiento organizacional

Revisión de antecedentes

En el año de 1999 el psicólogo Keith Davis, argumentó que lograr un adecuado comportamiento organizacional constituye un medio fundamental para alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia dentro de las organizaciones, a la vez que este usa un estudio sistemático para mejorar las predicciones del comportamiento laboral en toda la organización (Davis, 1999)

Por lo que al hablar del comportamiento organizacional se deberán desarrollar temas como: la estructura de la organización, el diseño de la organización, la estructuración del trabajo, los procesos, la toma de decisiones, desarrollo, cambio, clima, cultura y la salud ocupacional. (Comportamiento et al., 2004)

El comportamiento organizacional es un campo de estudio que aporta al desempeño profesional de los gestores en recursos humanos desde una perspectiva multidisciplinaria, con fuertes bases en la psicología y psicología social. y comprenderlo es de vital importancia debido a que, no es posible entender al hombre contemporáneo, sin referirnos a las organizaciones (Romero-Buj, 2008).

MÉTODO

Para cumplir con el propósito del trabajo, se realizó una revisión de literatura basada en la sistematización de la información relacionada con el tema de



comportamiento organizacional realizándose una búsqueda exhaustiva de artículos publicados en revistas de educación registradas, consultando la red de Revistas Científicas de América Latina y El Caribe, España y Portugal (Redalyc), Dialnet, la Librería Científica Electrónica en Línea (Scielo, por el acrónimo en inglés) Refseek, así como también en libros que tratan básicamente del comportamiento organizacional. Se tuvo como criterio de ubicación el Filtro por temática, con el que se localizaron artículos que abordaron directamente el tema del comportamiento organizacional; inicialmente, se obtuvo un resultado de 60 documentos; para depurar la información se aplicaron dos filtros más:

- i) Filtro por año de publicación, con el objetivo de estudiar los trabajos publicados en la última década
- ii) Filtro por palabra clave, encontrándose artículos en diferentes disciplinas en la que se estudia el comportamiento organizacional: administración, psicología y sociología.

Luego de la aplicación de dichos filtros, quedaron 21 documentos que evidenciaron en su contenido el estudio del Comportamiento Organizacional. Esta revisión bibliográfica permitió el análisis de la información e interpretación de las teorías asociadas al objeto de estudio.

El documento está dividido de la siguiente forma: primero, se presenta la conceptualización sobre el CO; seguidamente, las dimensiones del mismo; en tercer lugar, los estudios sobre el CO, las conclusiones; y por último, se da a conocer la bibliografía consultada.

DESARROLLO Y DISCUSIÓN

Comportamiento organizacional

Cuando se analiza el comportamiento organizacional se combinan dos conceptos importantes: el comportamiento y la organización; éstos deben ser aclarados antes de cualquier consideración sobre su significado e implicaciones

Partamos de que la organización es un sistema abierto y que, a través de la comunicación, esta se nutre y está que está sujeta a las influencias del medio ambiente y al contexto en el que se verifica el proceso.(Arboleda, 2017) Mientras que el comportamiento, de acuerdo a la psicología, son todas las actividades expresadas físicamente por el ser humano y todos sus procesos mentales manifestados por medio de expresiones orales como los sentimientos y los pensamientos, que un individuo manifiesta cuando se encuentra en una situación social en particular. (Cobo, 2011).



El comportamiento organizacional es un campo de estudio dedicado a reconocer, explicar y eventualmente desarrollar las actitudes y comportamientos de las personas (individuales y de grupo) dentro de las organizaciones (Kaifi & Noori, 2010). Puede definirse como el estudio del comportamiento humano en el lugar de trabajo, la interacción entre las personas y la organización que inciden en la eficiencia y eficacia de las instituciones (Fallis, 2013). Podrían plantearse tres niveles de análisis del comportamiento organizacional: desde la gerencia hacia los trabajadores (jerárquico), desde los trabajadores hacia la gerencia y hacia ellos mismos (relacional) y un tercer nivel lo constituiría la proyección de la empresa, incluido gerencia y trabajadores, hacia la sociedad (social). (Veronesi, Rosa, Poli, & Casagrande, 2011)

El comportamiento organizacional es lo que cada organización hace, como ser vivo frente al ambiente en el cual se mueve que es la sociedad (Romero-Buj, 2013). Al surgir un problema en el comportamiento de algún integrante de la organización, se debe instar a la persona que identificó el problema a explicar la forma en que lo afecta y no a hacer supuestos respecto a la motivación de tal comportamiento. (Ortiz & Cruz, 2012)

El comportamiento organizacional es como un campo de estudio de lo que las personas hacen en las organizaciones y de cómo repercute su conducta en la dinámica y forma de equilibrar el trabajo en su crecimiento y en la búsqueda de objetivos y metas personales y profesionales, entre sus principales características encontramos que es multidisciplinario, representa un método para promover la transmisión de ideas, de información y emociones de manera clara y abierta, es la vía para aplicar métodos y tecnologías que faciliten una efectiva toma de decisiones y es la alternativa para evaluar el desempeño de los diferentes niveles de la organización y emprender las acciones correctivas necesarias (Franklin & Krieger, 2011).

En conclusión, el comportamiento organizacional queda reducido a la estructura, la cultura, los recursos humanos y el cambio organizacional. Ello quiere decir que se admite la existencia de un ente, la organización, de naturaleza social, autónoma, independiente, que se comporta, pero que no existe una conceptualización, una operacionalización, una construcción sobre qué es el comportamiento de la organización. (Romero-Buj, 2011)



Tabla 1

Concepto de comportamiento organizacional

AUTOR	AÑO	CONCEPTO
Carlos Eduardo Cobo	2011	Actividades expresadas físicamente por el ser humano y sus procesos mentales manifestados por medio de expresiones orales en una situación social
Kaifi & Noori	2010	Explica las actitudes y comportamientos de las personas dentro de las organizaciones
Eduardo Amoros	2013	Interacción entre las personas y la organización que inciden en la eficiencia y eficacia de las instituciones
Romero - Buj	2013	Es lo que cada organización hace frente al ambiente en el cual se mueve
Franklin & Krieger	2011	Cómo repercute la conducta de las personas en la forma de equilibrar el trabajo y los objetivos personales

Fuente: Elaboración propia

Dimensiones del comportamiento organizacional

El comportamiento organizacional implica dos dimensiones; la individual y la grupal, las relaciones existentes entre estos aspectos requieren una reflexión importante. La dimensión individual trata de uno de los principales actores dentro del CO, el ser humano o el individuo, esto se puede decir, porque de acuerdo al comportamiento de las personas así mismo se va a ver reflejado en el comportamiento de la organización. El comportamiento individual ha sido asignado a la psicología en donde se centra en ciertos aspectos que son típicamente de la temática de la psicología general (Quezada & Ulloa, 2015). Caso contrario el comportamiento grupal se plantea con origen en el conocimiento proporcionado por la psicología social, y dentro de la organización, a la aplicada al mundo de las organizaciones, esta nos plantea que la comprensión del comportamiento grupal tiene por lo menos dos aspectos centrales que permiten la comprensión del comportamiento de la organización. Por una parte, posibilita la articulación de la conducta individual con el comportamiento organizacional. Y por otra, su comprensión posibilita que la productividad de las organizaciones mejore de manera notable. (Romero-Buj, 2008)

A manera de concluir podemos manifestar que existe una diferencia claramente establecida entre la psicología general y el comportamiento organizacional, y esa diferencia se centra en que todo lo que deja de ser conducta individual pasa a ser organizacional, y al contrario, todo lo que es conducta individual deja de ser organizacional. (Romero-Buj, 2008)



Estudio del comportamiento organizacional

Desde la revisión de literatura realizada se definen los siguientes estudios en la investigación del comportamiento organizacional. Primero, de acuerdo a (Consuelo, Sarmentero, Gómez, & Falcón, 2018), el CO se puede estudiar como ciencia de la Administración que a través de variables y subvariables, se observa una tendencia a precisar con mayor detalle aquellas relacionadas con la estructura o sistemas organizacionales, como: procesos, tecnología, sistemas informativos, visión, misión, valores organizacionales. Las variables del CO que se encontraron con mayor frecuencia fueron: Individuo, liderazgo, motivación, comunicación, estructura, características de grupo, valores, tecnología y proceso, algunas de estas variables se desagregan por teóricos e investigadores. Siendo así el liderazgo la variable que mayor vinculación presenta con otras, en el cual se vinculan aspectos del nivel individual y grupal. Segundo, el CO se estudia desde el punto de vista psicológico en donde se argumenta la existencia de la psicología organizacional que se concentra en describirlos elementos que condicionan la participación del individuo en lo relacionado con sentimientos, emociones y estándares del comportamiento (López-Posada, González-Rubio, & Blandón-López, 2018) Tercero, el CO también es estudiado por la sociología que tiene como objeto fundamental el hombre como grupo y sus interacciones. Estudia, comprende y analiza los grupos y las sociedades, a través de diferentes métodos. Alegando así la sociología organizacional en la que se encuentra el fundamento de la conceptualización del comportamiento organizacional como un ente social y cuyas raíces se encuentran en las interacciones sociales (Vásquez, 2017).

Tabla 2

Disciplinas que estudian el comportamiento organizacional

Administración	Relacionado con la estructura o sistemas organizacionales
Psicología	Describe elementos que condicionan la participación del individuo en lo relacionado con emociones y estándares de comportamiento
Sociología	Estudia y analiza los grupos y las sociedades, encontrando el fundamento en las interacciones sociales

Fuente: Elaboración Propia



Tabla 3

Autores Según Autores

Administración		Psicología	
Don Hellriegel & Jhon Slocum	Estudio de los procesos y prácticas internas que influyen en la efectividad de los individuos, los equipos y la organización	K. Davis & J. Newstrom	Se trata de una herramienta humana para beneficio de las personas y se aplica de un modo general a la conducta de personas en toda clase de organizaciones
Robbins	Investiga el impacto que tienen los individuos y los grupos sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, para mejorar de la organización	Baron y Greenberg	Busca el conocimiento de todos los aspectos del comportamiento mediante el estudio sistemático de procesos individuales Y grupales con el objetivo de aumentar la efectividad y el bienestar del individuo
Gibson, Ivancebich, Donnelly y Konoskape	Son percepciones y valores de los individuos mientras trabajan dentro de la organización y para analizar el efecto del ambiente de la organización y sus recursos humanos, misiones, objetivos y estrategias	Julián Perez Porto y María Merino	El comportamiento es todo lo que hace un ser humano frente al medio. Cada interacción de una persona con su ambiente implica un comportamiento.

Fuente: Elaboración Propia

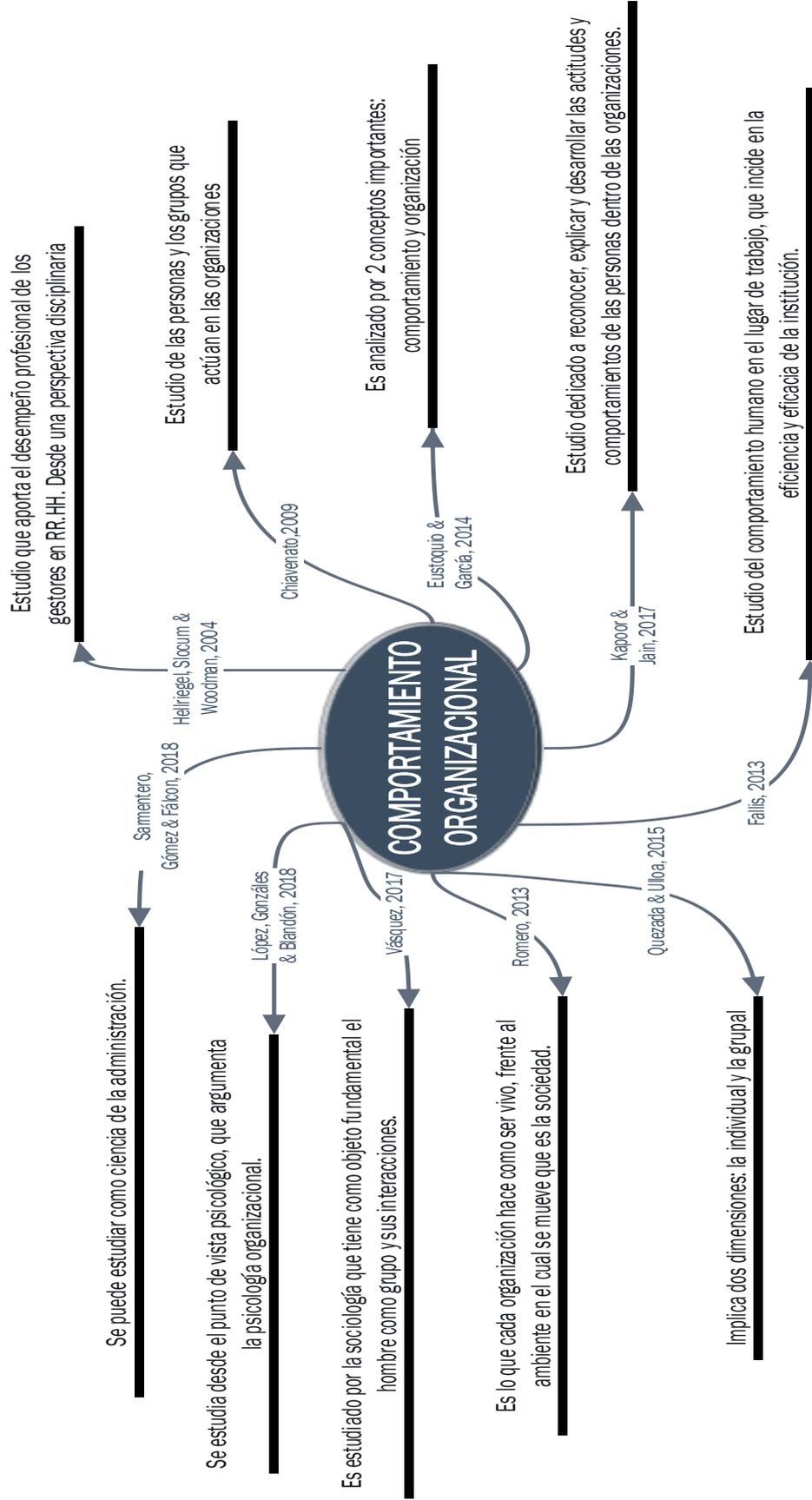


Figura 1: Mapa mental de conceptualización de comportamiento



CONCLUSIONES

A lo largo del presente artículo se ha recopilado información de diferentes autores, el cual nos permite entender la forma en cómo actúan las personas tanto a nivel individual, grupal y organizacional con el objetivo de lograr una mayor efectividad, además que a través del tiempo se observa que surgen cada vez nuevas conceptualizaciones y estudios, ello debido a cambios en la cultura organizacional y su entorno, los cuales responden a la búsqueda de mejores resultados organizacionales y su mayor eficiencia.

El comportamiento organizacional es estudiado por diferentes disciplinas, entre ellas: la administración, la psicología y la sociología. En el caso de la administración el CO provee conocimientos que permitirán afrontar los múltiples retos que se le presenten a una organización, como: las condiciones de trabajo, desempeño, satisfacción laboral, capacitación, toma de decisiones, liderazgo, motivación, comunicación, estructura, características de grupo, valores, tecnología, procesos, etcétera. Respecto a la psicología, el CO se interrelaciona con el individuo, las emociones, la personalidad, la motivación, la solución de problemas, la calidad de vida en el trabajo. Por su parte, la sociología contribuye en el estudio del comportamiento de los grupos, su ambiente sociocultural, cultura organizacional, conformación de equipos de trabajo, dinámica de grupos, resolución de conflictos o estructura formal de las organizaciones.

Las organizaciones deberían darle mayor énfasis a aspectos relacionados con el manejo de los recursos humanos, lo que hará que repercuta de manera favorable en relación a otras organizaciones que aplican, en menor proporción, aspectos fuertemente ligados al comportamiento individual y grupal, el cual hace posible que una organización sea competitiva.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arboleda Naranjo, R. (2017). Estructuras disipativas en la comunicación y el comportamiento organizacional. *Razón y Palabra*, 21(97), 27–521.
- Cobo Olivero, C. E. (2011). El comportamiento humano. *Cuadernos de Administración*, 19(29), 113. <https://doi.org/10.25100/cdea.v19i29.126>
- Comportamiento, R. De, Hellriegel, D., & Woodman, J. (2004). Reseña de “Comportamiento organizacional” de Hellriegel, D., Slocum, J. y Woodman, R. *Persona*, (7), 171–173.
- Comportamiento Organizacional - Una Conceptualización Integral Eustoquio R. García* 1. (2014). 19(2), 59–75.
- Consuelo, C., Sarmentero, I., Gómez, O., & Falcón, O. (2018). Procedimiento para el estudio del Comportamiento Organizacional. *Ingeniería Industrial*, 34(1), 92–100. Retrieved from <http://scielo.sld.cu/pdf/rrii/v39n1/rrii10118.pdf>
- Davis, K. & Newstrom, J. (1999). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. (10ª Ed). México: McGraw Hill.
- Fallis, A.. (2013). El comportamiento organizacional ante la implementación de las normas de información financiera organizacional.. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699
- Franklin, E., & Krieger, M. (2011). *Comportamiento organizacional. Enfoque para América Latina*. In Editorial Pearson. México.
- Ivancevich, J. M. (2005). *Comportamiento Organización*.
- Kaifi, B., & Noori, S. (2010). Organizational Behavior: A Study on Managers, Employees, and Teams. *Journal of Management Policy and Practice*, 12(1), 88–97.
- Kapoor, S., & Jain, T. K. (2017). Organizational Behavior. (April).
- López-Posada, L. M., González-Rubio, J., & Blandón-López, A. (2018). Trabajo emocional: conceptos y características Revisión de literatura. *Civilizar*, 18(35), 103–114. <https://doi.org/10.22518/usergioa/jour/ccsh/2018.2/a08>
- Ortiz, D. A., & Cruz, T. F. (2012). *Negotium Performance Improvement in Teamwork as a Function of the Cultural Dimensions: Solidarity and Sociability in the Organizational Behavior*.
- Romero-Buj, D. (2008). La dimensión individual en el comportamiento organizacional. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 1(1), 51–60.
- Quezada, M. A., & Ulloa, I. F. (2015). Engagement in the workplace. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 29(3), 24– 26. <https://doi.org/10.1108/dlo-03-2015-0018>
- Romero-Buj, D. (2011). Comportamiento de la organización. *Revista Iberoamericana*



- de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 4(2), 41–50.
- Romero-Buj, D. (2013). Conceptualización del comportamiento de la organización. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 6(2), 17–26.
- Rouquette, J., & Saleme, M. (2000). Estadística y comportamiento organizacional. *Política y Cultura*, (13), 113–135.
- Ruiz Moreno, A., & Lloréns Montes, F. (2004). Efectos de las relaciones laborales en el comportamiento organizacional y en las percepciones de prestación del servicio. *Revista Europea de Dirección y Economía de La Empresa*, 13(1), 115–130.
- Vásquez, L. R. (2017). Aportes de la sociología organizacional al estudio de la gestión de recursos humanos en Latinoamérica: balance de literatura y perspectivas.
- Veronesi, P., Rosa, R., Poli, G., & Casagrande, A. (2011). On the boron addition to β -NiAl intermetallic obtained by microwaves ignited combustion synthesis. *Proceedings of the Euro International Powder Metallurgy Congress and Exhibition, Euro PM 2011*, 3, 498–510.