

**Aplicación del comportamiento organizacional
en el contexto de empresas hondureñas públicas
o privadas**

Aplicación del comportamiento organizacional en el contexto de empresas hondureñas públicas o privadas

Mábel Aurora Licona Pérez¹

Introducción

Hemos realizado el presente análisis a partir de los diferentes conocimientos y opiniones propuestas por Stephen Robbins², Beatriz Gandarillas³ y Pablo Briñol⁴, así como también en la recolección de opiniones e informes de investigaciones realizados sobre la teoría del comportamiento organizacional; bajo una mirada reflexiva de la premisa de cómo se efectúa la participación en la empresa pública, enmarcando su diferencia con la empresa privada, y su impacto positivo en la conducta de los individuos, traduciendo esto a un alto rendimiento y satisfacción en el trabajo, enfocando sus lineamientos para conseguir los fines y metas propuestas en la planificación de los objetivos de la organización y su impacto en la sociedad Hondureña.

Contexto Hondureño

En Honduras, la población económicamente activa asciende a cuatro millones de hondureños, de los cuales 2.4 millones son hombre y el 1.6 millones son mujeres, en relación con datos del Instituto nacional de Estadísticas, INE⁵. Cerca de 2.2 millones de esos puestos de trabajo son generados en el área urbana y 1.8 millones en el sector rural. Siendo el mayor empleador el sector agrícola, con un 33 por ciento,

¹ Tegucigalpa, Honduras. Posgrado Gerencia de Operaciones Industriales Teléfono: (504) 2225 74 55. Email: mabel.licona@upi.edu.hn

² Coautor Libro Comportamiento Organizacional quinceava Edición.

³ Coautor El Cambio de Actitudes hacia Uno Mismo en el Contexto Organizacional: El Efecto del Formato de Pensamiento, Universidad Autónoma de Madrid.

⁴ Coautor El Cambio de Actitudes hacia Uno Mismo en el Contexto Organizacional: El Efecto del Formato de Pensamiento, Universidad Autónoma de Madrid

⁵ Instituto Nacional de Estadísticas, INE, Encuesta de Hogares, abril 2018.

seguido del comercio con un 18.3% y la industria con un 13.6 por ciento siendo este último el sector maquilador el que más plazas laborales ha creado. Solamente estos tres sectores emplean a más del 64.9 % de los hondureños, aunado a los esfuerzos del sector agrícola para lograr implementar nuevos procesos de producción para cultivar todo el año, lo que ha engrosado la fuerza laboral. El restante 34.1% se encuentra empleado en el aparato Estatal de nuestro país.

Determinando una marcada tendencia en nuestro país donde la mayor fuente de empleo se encuentra focalizada en el sector privado lo que permite mayores desarrollos en el Sector Agrícola frente a un pujante sector agrícola en crecimiento como resultado de la aplicación técnicas más eficientes. Cabe destacar que es en estos rubros donde se observa la relación de las características de un Comportamiento Organizacional más efectivo desde su concepción como: el campo de estudio que investiga el efecto que tienen los individuos, los grupos y la estructura sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar dicho conocimiento para mejorar la efectividad de las organizaciones. (Robbins & Judge, 2013)

Comportamiento Organizacional

Hoy por Hoy, nunca había sido tan importante para los gerentes entender el comportamiento organizacional como lo es actualmente. Dando una mirada rápida a los cambios drásticos que hay en las organizaciones. La recesión global ha puesto de manifiesto los desafíos de trabajar con gente y administrarla durante épocas de incertidumbre. En pocas palabras, actualmente hay muchos retos y oportunidades para que los gerentes utilicen los conceptos del Comportamiento Organizacional. (Robbins & Judge, 2013)

Aunado a la marcada estratificación que propone las funciones de una estructura Organizacional en donde se proponen una estructura que desempeña tres funciones básicas. La primera y fundamentalmente importante: las estructuras están para producir resultados y alcanzar objetivos organizacionales. La segunda: las estructuras están diseñadas para al menos regular o minimizar la influencia de las diferencias individuales sobre la organización, es decir, las estructuras se imponen para

garantizar que los individuos se adaptan a las exigencias de la organización y no al contrario. Y una tercera función se fija en el medio en el cual se ejerce el poder, y que son las estructuras que también conforman o determinan qué posiciones tiene y en el cual se toman las decisiones; el flujo de información que se requiere para tomar la mejor opción, en gran medida, está determinado por la estructura, en la cual se llevan a cabo las actividades de las organizaciones (Hall, 1996).

La Administración de las Organizaciones Públicas y Privadas

Es por ello que proponemos dar por definición de nuestra primera premisa: que la administración es la capacidad para poder alcanzar los objetivos en las organizaciones con el esfuerzo de las demás personas, utilizando los conceptos y los principios fundamentales del enfoque clásico de la administración, en el que tales organizaciones desarrollan las funciones técnicas, comerciales, de registro, seguridad, financieras y administrativas, tal como lo propone Torres en 2003. (Torres, 2003)

Dando por sentado lo que conlleva la administración a su vez podemos presentar también los ámbitos de la administración pública la cual se entrelaza con el poder público y con la naturaleza del Estado, particularmente desde la obtención de sus objetivos supremos y las modalidades de su diversa actividad sobre las personas y cosas. En donde otra parte esencial es la cultura organizacional que se debe generar en el sector público, fundamentándose principalmente a la prestación de un servicio correcto, adecuado y necesario para los ciudadanos. Como lo señala Florez (2014), lo ideal es que sea aplicado con la puesta en marcha de la responsabilidad que tengan las organizaciones del sector público y que se siga impulsando las mejores prácticas para alcanzar el objetivo central para lo que fue creada la organización pública, además de seguir pensando en nuevas mejoras que beneficien a los ciudadanos, usuarios de bienes y servicios del sector público (Florez & Lopez, 2014).

Asimismo debemos recordar que las instituciones privadas han sido creadas como: organizaciones precisas con orientación hacia metas, hitos, marcas en el camino. En términos de Simon (1964, p.1) “el concepto de objetivo aparece como indispensable para la teoría de la organización”. Tal estructura de

desglose de propósito o dirección para la actuación gerencial es necesaria tanto en el ámbito de la empresa Estatal o de Gobierno, como en el ámbito de empresa privada (Simon, 1964).

La coordinación de la acción humana requiere un alto nivel de detalle de objetivos. Ello permite identificar si los resultados obtenidos son consistentes con la situación a la que se pretende llegar. La definición ex-ante⁶ de tal situación se detalla en términos de objetivos, de mediciones útiles para verificar si se modifica el estado de cosas en la dirección deseada a la vez que apreciar la velocidad del avance; si se es exitoso, y en qué medida se triunfa o fracasa.

Desarrollo de Habilidades según el Comportamiento Organizacional

Los actuales programas de formación científica y académica en las ciencias administrativas y organizacionales se acompañan de una orientación ideológica gerencialista basada en «el mercado conoce lo mejor», una medición de resultados surgida mediante indicadores de desempeño, comercialización del conocimiento y de la investigación como productos. En ello se requiere la formación de un perfil científico nuevo, más adaptado a los escenarios locales actuales y globales, y que sea capaz de romper los viejos modelos académicos.

En el reciente milenio, los nuevos modelos epistemológicos de generación de conocimientos científicos en las ciencias administrativas y organizacionales conciben a la fuerza de trabajo de la organización como un valor en función de la calidad que se le dé a sus conocimientos, el *know how*⁷ y la formación

⁶ Ex ante es un término proveniente del latín que significa antes del suceso. Se utiliza en economía, en general, para denominar a los resultados proyectados de una o varias decisiones.

⁷ *Know How* proviene del inglés y significa: "*Saber hacer*". Consiste en las capacidades y habilidades que un individuo o una organización poseen en cuanto a la realización de un tarea específica. Estas capacidades dan valor a la empresa al ir un paso por delante en cuanto al resto del mercado.

intelectual de capital que transforma los modos de producción y trabajo, y la naturaleza del objeto de estudio de las ciencias (Hernández, 2002)

El desarrollo de las habilidades interpersonales de los gerentes también ayuda a las organizaciones a reclutar y a conservar individuos de alto rendimiento. No obstante las condiciones del mercado laboral, los empleados destacados siempre escasean. (Robbins & Judge, 2013). Por ello, es probable que tener gerentes con buenas habilidades interpersonales convierta al lugar de trabajo en algo mucho más agradable, lo cual a su vez hará más fácil contratar y retener al personal calificado. Además, la creación de un centro de trabajo agradable parece tener mucho sentido en términos económicos. Por ejemplo, se ha encontrado que las compañías que gozan de gran reputación por ser buenos lugares de trabajo “las 100 mejores compañías para trabajar en Estados Unidos” de Forbes) logran un desempeño financiero superior. (Robbins & Judge, 2013).

A manera de Conclusión

Hemos llegado a entender que en el lugar de trabajo actual tan competitivo y demandante, las destrezas técnicas de los gerentes no son suficientes para tener éxito; también necesitan contar con buena capacidad para el trato con la gente. Los gerentes hacen cosas interactuando con otros individuos. Toman decisiones, asignan recursos y dirigen las actividades de los demás con el propósito de alcanzar ciertas metas. Los gerentes realizan su trabajo en una organización sin importar su origen público o privado, que es una unidad social coordinada en forma consciente, que incluye a dos o más personas, y que funciona con relativa continuidad para lograr una meta común o un conjunto de ellas.

Según esta definición, las empresas de manufactura y servicios son organizaciones, al igual que escuelas, hospitales, iglesias, unidades militares, tiendas al menudeo, departamentos de policía, y las instituciones de los gobiernos federal, estatal y local. Los individuos que supervisan las actividades de otros y que son responsables por alcanzar las metas de dichas organizaciones son los gerentes (aunque en ocasiones se les llama administradores, sobre todo en las organizaciones sin fines de lucro).

Es preciso acotar que el gerente o director público, se debe inscribir dentro de los aspectos, de alcanzar la eficiencia técnica, tecnológica y económica, con el objetivo principal de preservar a las compañías públicas del Estado y que cumplan con sus objetivos para las que fueron creadas, aunados con las políticas públicas, y así generar la competencia, innovación y globalización de los diversos productos y servicios que ofertan a sus clientes, los ciudadanos, logrando así el cumplimiento positivo de indicadores en la empresa pública hondureña.

Bibliografía

- Florez, J., & Lopez, A. (2014). Innovación y emprendimiento. *Innovar*, 79-97.
- Hall, R. H. (1996). *Organizaciones estructuras y procesos*. . Madrid España: Editorial Dossat.
- Hernández, S. (2002). *Administración: pensamiento, proceso, estrategia y vanguardia*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.
- Simon, H. A. (1964). "On the concept of organizational goal". *Administrative Science Quarterly*, 1-22.
- Torres, Z. (2003). *Fundamentos de la Administración Principios Básicos*. México: Patria.