



TEORÍA ORGANIZACIONAL

# ENFOQUE DEL COMPORTAMIENTO EN LA ORGANIZACIÓN

# ENFOQUE DEL COMPORTAMIENTO EN LA ORGANIZACIÓN

Se fundamenta en el estudio del individuo y su comportamiento, partiendo de la premisa que la motivación contribuye a incrementar la productividad en la organización. Este enfoque incluye tanto la teoría del comportamiento como la teoría del desarrollo organizacional.

## 1. Teoría del comportamiento

La teoría del comportamiento en la administración, se centró en aplicar la motivación dentro de las organizaciones para fomentar un ambiente laboral más positivo y mejorar la competitividad. Para lograrlo, los gerentes deben estudiar a las personas de forma individual, en lugar de analizarlas como parte de un grupo, identificando qué las motiva, cuáles son sus necesidades y cómo se comportan.

La teoría del comportamiento estuvo profundamente influenciada por las ciencias del comportamiento y la psicología organizacional, buscando abordar los problemas presentes en las organizaciones de manera democrática, flexible y con un enfoque humano. Uno de los pilares centrales de esta teoría fue la satisfacción de las personas.

Los principios de la teoría del comportamiento, son:

<b>Enfoque en el individuo</b>	Esta teoría se centra en estudiar a las personas de manera individual, analizando sus necesidades, motivaciones y comportamientos específicos, en lugar de tratarlas como parte de un grupo homogéneo.
<b>Motivación como factor clave</b>	Reconoce que la motivación es esencial para mejorar el rendimiento laboral y alcanzar los objetivos organizacionales. Se apoya en teorías como la jerarquía de necesidades de Maslow o la teoría bifactorial de Herzberg.
<b>Toma de decisiones participativa</b>	Promueve la participación de los empleados en los procesos de decisión, lo que fomenta un sentido de pertenencia y compromiso dentro de la organización.
<b>Flexibilidad y enfoque humano</b>	Propone un modelo administrativo más flexible y orientado a las personas, donde se prioriza la satisfacción de los empleados para mejorar el ambiente laboral y la productividad.
<b>Estudio del comportamiento organizacional</b>	Analiza las interacciones entre individuos, grupos y la estructura organizacional, considerando tanto factores internos como externos que influyen en el desempeño.

Teniendo en cuenta a Polanco, Y. J. Santos, P. & Cruz (2020) Abraham Maslow, destacado especialista en la motivación humana, expuso que las necesidades del individuo se encuentran organizadas por niveles (que influyen en su motivación) a lo que se le denominó jerarquía de las necesidades) esta pirámide resume las necesidades que tiene todo trabajador y que todo empleador debe satisfacer para lograr una constante motivación.

**Figura 1.** Pirámide de Maslow



**Nota.** Basado en Polanco, Santos, & Cruz (2020).

Y los aportes de la teoría del comportamiento, son:

- Introdujo un enfoque más humano en la administración, destacando la importancia de satisfacer las necesidades psicológicas y emocionales de los empleados.
- Profundizó en el estudio de los factores que motivan a las personas, proporcionando herramientas prácticas para mejorar el desempeño laboral, como incentivos y condiciones de trabajo más favorables.
- Resaltó la importancia de un liderazgo participativo, donde los empleados tienen voz en la toma de decisiones, lo que fortalece la cohesión y el compromiso organizacional.
- Integró conocimientos de la psicología, la sociología y otras ciencias del comportamiento, lo que permitió un análisis más profundo y multidimensional de las dinámicas organizacionales.
- Sentó las bases para prácticas como el desarrollo organizacional y el análisis del clima laboral, herramientas claves para la mejora continua de las organizaciones.

## 2. Teoría del desarrollo organizacional

La teoría del desarrollo organizacional se centra en mejorar la eficacia, la adaptabilidad y el bienestar de las organizaciones a través de procesos planificados de cambio. Este enfoque, que surgió en la segunda mitad del siglo XX, combina principios de la psicología organizacional, el comportamiento humano y las ciencias sociales, buscando transformar las organizaciones de manera integral y sostenible.

Los principios de la teoría del desarrollo organizacional, son:

<b>Cambio planificado</b>	Propone procesos estructurados y deliberados para mejorar las dinámicas internas de la organización, fomentando una evolución continua.
<b>Enfoque sistémico</b>	Considera a la organización como un sistema interconectado donde las acciones en una parte afectan al todo, lo que requiere soluciones integrales y coordinadas.
<b>Orientación hacia las personas</b>	Da prioridad al desarrollo de los individuos y los equipos dentro de la organización, promoviendo un ambiente de trabajo saludable y colaborativo.
<b>Participación activa</b>	Impulsa la implicación de los empleados en los procesos de cambio, fomentando el compromiso y la apropiación de los resultados.
<b>Desarrollo a largo plazo</b>	Se enfoca en transformaciones sostenibles que mejoren el desempeño organizacional y la satisfacción laboral de manera duradera.
<b>Uso de herramientas diagnósticas</b>	Utiliza métodos como encuestas, entrevistas, análisis del clima laboral y feedback 360° para identificar problemas y áreas de mejora.

## Aportes de la teoría del desarrollo organizacional

- Este enfoque se centra en crear entornos de trabajo positivos, aumentando la motivación y el sentido de pertenencia de los empleados.
- Promueve la creatividad y la capacidad de adaptación en las organizaciones, ayudando a enfrentar los cambios en el entorno externo.
- Resalta la importancia de los equipos como unidad básica de funcionamiento organizacional, mejorando la comunicación y la colaboración entre los empleados.
- Proporciona herramientas para gestionar y resolver conflictos de manera constructiva, fortaleciendo las relaciones interpersonales dentro de la organización.
- Introdujo la capacitación y el desarrollo continuo como elementos claves para mejorar las competencias de los empleados y optimizar su desempeño.
- Ayuda a las organizaciones a cambiar sus valores, creencias y prácticas para alinearse con las demandas actuales del mercado y las expectativas de los empleados.