

Universidad Fidélitas

El comportamiento humano y las relaciones laborales

ESTUDIANTES

Leonardo Cabezas Chaves

Vladimir Cordero Ureña

Jordan Quesada Quesada

Luis Diego Quesada Amador

TUTOR DE LA INVESTIGACIÓN

Alexander Molina Villalobos



Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
Objetivos de investigación	4
Objetivo General	4
Objetivos Específicos	4
MARCO TEÓRICO	5
¿Qué es el comportamiento organizacional?	5
Las variables dependientes:.....	5
Las variables independientes:	6
¿Qué son las relaciones laborales?	9
¿Cómo han evolucionado las relaciones laborales?	9
CONCLUSIONES.....	12

INTRODUCCIÓN

El comportamiento humano determina las relaciones laborales que se establecen en una organización, facilita la comprensión de las relaciones laborales entre sí, de igual manera posibilita el entendimiento de la influencia que la relación laboral ejerce entre los trabajadores.

Es importante estudiar la conducta del trabajador y reconocer su labor como parte fundamental del objetivo funcional de la empresa.

Una buena estructuración empresarial ayuda en la resolución de conflictos internos, es de gran utilidad en el aprovechamiento de los recursos humanos y especialmente para apreciar cabalmente el trabajo desempeñado, lo que sin duda fomenta un entorno más humano en la empresa.

Objetivos de investigación

Objetivo General

Estudiar los diferentes tipos de comportamiento humano y las relaciones laborales.

Objetivos Específicos

- Identificar los tipos de comportamiento humano.
- Definir que son las relaciones laborales.
- Determinar cómo se puede mejorar el comportamiento humano y las relaciones laborales.

MARCO TEÓRICO

¿Como se puede mejorar el Comportamiento humano y las Relaciones laborales en una organización?

Una organización es una entidad coordinada que busca lograr una meta o varias metas en común, conformada por distintos niveles jerárquicos en el que todos cumplen funciones específicas para poder cumplir con las metas generales de la organización; dentro de esta jerarquía, la gerencia cumple roles muy importantes dentro de una organización, donde debe ser capaz de desarrollar habilidades técnicas para aplicar los conocimientos y la experiencia adquirida, habilidades humanas capacidad de trabajar con otras personas y habilidades conceptuales para sobrellevar situaciones complejas, solucionar problemas.

El estudio del comportamiento que tienen las personas dentro de una empresa hoy constituye una de las tareas más importantes; la organización debe buscar adaptarse a los demás colaboradores que tienen diferencias, ya que, el aspecto humano es el factor determinante dentro de la posibilidad de alcanzar las metas de la organización.

¿Qué es el comportamiento organizacional?

Es una disciplina que logra reunir aportaciones de diversas disciplinas que tienen como base el comportamiento, la psicología, la antropología, la sociología, la ciencia política entre otras, que logran definir el comportamiento de las personas dentro de la organización, la relación intrapersonal entre los empleados.

Dentro del estudio del comportamiento organizacional consideraremos 3 variables:

Las variables dependientes:

- **Productividad:** la empresa es productiva si entiende que hay que tener eficacia y ser eficiente al mismo tiempo.
- **Ausentismo:** No cabe duda de que la empresa no podrá llegar a sus metas si la gente no va a trabajar.

- **Satisfacción en el trabajo:** que la cantidad de recompensa que el trabajador recibe por su esfuerzo sea equilibrada y que los mismos empleados se sientan conformes y estén convencidos que es eso lo que ellos merecen.

Las variables independientes:

- **Variables del nivel individual:** que son todas aquellas que posee una persona y que la han acompañado desde su nacimiento, como sus valores, actitudes, personalidad y sus propias habilidades que son posiblemente modificables por la empresa y que influirían en su comportamiento dentro de la empresa.
- **Variables a nivel de grupo:** el comportamiento que tienen las personas al estar en contacto con otras es muy distinto. Por lo que esto representa un factor de estudio para las organizaciones.
- **Variable a Nivel de Sistemas de Organización:** los individuos y los grupos conformarán la organización, en consecuencia, los procesos de trabajo, las políticas y las prácticas que realice la organización tendrán un impacto que debe analizarse.

Después de tener claro cuáles son las variables que afectan el Comportamiento Organizacional, podemos decir que el Comportamiento Organizacional ayuda al gerente en los siguientes aspectos:

- Ver el valor de la diversidad de la fuerza laboral a través del conocimiento cultural del individuo lo que permitirá conocer cómo ajustar las políticas de la empresa.
- Mejorar la calidad y productividad del empleado, permitiendo desarrollar sistemas de aprendizajes adecuados con el objeto de lograr cambios positivos en la organización.
- Servir de guía en la creación de un clima de trabajo saludable donde la ética y la moral vayan de la mano.
- Ofrecer conocimientos específicos para mejorar las habilidades interpersonales.

El comportamiento humano en las empresas es un elemento vital para el buen funcionamiento de las organizaciones; sin embargo, hablar de comportamiento es complejo, porque la persona es única, por su manera de pensar, carácter, emociones, actitud, asimismo cada sujeto se ve diferente.

En la actualidad, las organizaciones documentados sus valores, principios, políticas y/o filosofía y lo recuerdan constantemente a sus colaboradores, con el fin crear un ambiente laboral sano con el cual se pueda trabajar a gusto y de la manera más óptima, adicionalmente saben qué tipo de personal tienen, conocen las características profesionales y personales; por lo tanto, cada sujeto ocupa un lugar dentro de la empresa de acuerdo con sus habilidades, las cuales son aplicadas para el desarrollo de la organización.

Aun teniendo definidos los valores y principio, también surgen desacuerdos, disgustos, malentendidos lo que conlleva aun entorno de desconfianza, discordias y el ambiente laboral es tenso, sin embargo, es trabajo cada uno y de los lideres mantener la paz entre los equipos de trabajo, recordando los valores y principio que exige la empresa.

En un ambiente no cordial existe baja autoestima, desmotivación, estrés, y lo único que provocan estas emociones es la rotación del personal, conflictos de intereses, atrasos, rezagos, falta de colaboración en quipo, y el desinterés de no realizar bien las actividades propias.

Andrew Dubrin precisa que “el comportamiento organizacional, es el estudio del comportamiento humano en el lugar de trabajo, la interacción entre las personas y la organización, y la organización misma”.

El atender el comportamiento organizacional en las empresas es saber cómo trabajar exitosamente con la persona, tomar en cuenta ideas, opiniones, sugerencias de jefes y colaboradores para trabajar en equipo respetando las diferencias de cada uno con la finalidad de lograr un bien común.

Para relacionar el comportamiento individual y sus elementos más interesantes con los patrones de conducta que asumen los individuos dentro de las organizaciones, debemos iniciar por ilustrar lo que significa la conducta o comportamiento y sus diferentes manifestaciones, los elementos y factores de influencia.

Definiremos la conducta como el modo de ser del individuo y conjunto de acciones que lleva a cabo para adaptarse a su entorno. La conducta es la respuesta a una motivación en la que están involucrados componentes psicológicos, fisiológicos y de motricidad.

Como estamos relacionando la conducta individual con las organizaciones, entendiendo que éstas son elementos sociales, es interesante saber cómo la psicología social enfoca la conducta o el comportamiento del hombre, siendo sus principales áreas de investigación las siguientes:

- La socialización que se define como el proceso de adaptarse o formarse para un medio social específico. Es cómo los individuos aprenden las reglas que regulan su conducta con los demás en la sociedad, los grupos de los que son miembros y los individuos con los que entran en contacto.
- El cambio de actitudes las cuales suelen considerarse como predisposiciones aprendidas que ejercen una influencia y que consisten en la respuesta hacia determinados objetos, personas o grupos.
- La afiliación social la cual se conceptualiza como el poder e influencia de factores que determinan con quién y de qué modo se relacionan los individuos -si es que lo hacen-, si intentarán ejercer una influencia sobre los demás o ser a su vez influidos por otros.
- La estructura y dinámica de grupos en donde se estudia cómo el individuo y el grupo se influyen mutuamente, donde se han tratado temas como el del liderazgo, sus funciones, sus estilos y su efectividad.
- La Personalidad y la sociedad las diferencias en el grado de motivación hacia el éxito, por ejemplo, han resultado mensurables y tienen una importancia decisiva para saber cómo se comporta una persona en diferentes situaciones sociales. Los tipos de actitudes hacia la autoridad, así como la noción de personalidad autoritaria, están relacionados con ciertos aspectos de la conducta social.
- La comunicación interpersonal los psicólogos sociales consideran el lenguaje y la comunicación como algo central en la organización de la vida social.
- La comunicación no verbal se muestra cómo una compleja comunicación inconsciente que utiliza el lenguaje del cuerpo y es básica para el funcionamiento armónico de la interacción social.
- La cognición social abarca el estudio de cómo las personas se explican su propia conducta y la de los demás, también estudia el efecto de todos estos procesos en el pensamiento y la motivación.

Una vez conocida la perspectiva que la psicología tiene del comportamiento individual y aclarados algunos conceptos de gran utilidad en nuestro estudio, uniremos estas ideas con lo que el Comportamiento Organizacional define como los elementos claves del comportamiento individual que según Robbins están representadas por las características

biográficas, la habilidad, la personalidad y el aprendizaje, variables individuales que son fácilmente claras de identificar en todas las personas.

Características Biográficas: Estas se pueden considerar de fácil obtención por parte de los gerentes y en su mayor parte incluyen información contenida en el historial del empleado. A demás permiten que el empleador pueda conocer mejor quien es su empleado y otorgarle responsabilidades y desafíos acordes con su perfil individual.

¿Qué son las relaciones laborales?

Las relaciones laborales son aquellas que se establecen entre tres elementos esenciales: por un lado, el trabajo; por otro el salario, sueldo o capital; y, finalmente, el proceso productivo. En este caso, las relaciones laborales se dan entre dos personas, por un lado, el trabajador, que es quien aporta el trabajo; y, por otro lado, el empleador, empresario, empresa, persona física o jurídica, etc., que es quien aporta el capital y también el proceso productivo.

En la actualidad, toda relación laboral se rige por un contrato de trabajo que vincula a ambas figuras. Sirve de regulación de las condiciones de trabajo, siempre basadas en que las cláusulas del contrato sean conforme a la ley vigente.

Hoy, las relaciones laborales han cambiado, no solo por la entrada de la tecnología en las empresas, sino porque el mundo está avanzando. Los nuevos descubrimientos, las nuevas carreras y puestos de trabajo, etc. han hecho que, lo que antes se conocía como la relación entre un trabajador y un empleador, ahora dé giro más. No solo por parte del trabajador, sino también del empresario. Por eso, a lo largo de este artículo veremos algunos puntos importantes.

¿Cómo han evolucionado las relaciones laborales?

LOS NUEVOS TRABAJOS Y RELACIONES LABORALES

Hace veinte años, profesiones como Community Manager o analista de datos apenas si existían y nadie apostaba por ellas. Ahora, son de las más demandadas y, aunque hay muchos profesionales, siempre han de estar reciclando sus conocimientos conforme el tiempo avanza.

Pero no son los únicos trabajos. Aquellos más artesanales, han dado paso a la maquinización para comenzar a trabajar para grandes superficies, logrando cambiar sus herramientas más sencillas por grandes tecnologías que han generado un avance a todos los niveles.

Y todo esto, ha cambiado las relaciones laborales en lo que al proceso productivo se refiere, ya que la tecnología ha entrado en los trabajos con fuerza, a veces haciendo que desaparezca mano de obra, y otras veces mejorando los resultados de los trabajadores.

EL TELETRABAJO COMO NUEVA RELACIÓN LABORAL

El teletrabajo se está convirtiendo, cada vez más, es una relación laboral entre las empresas y los trabajadores, con grandes ventajas para ambos. Actualmente, existen muchas formas de llevar a cabo el teletrabajo. Por ejemplo:

- Acudir al centro de trabajo solo unos cuantos días a la semana, mientras que el resto el trabajo se hace en casa a través del ordenador y otros dispositivos.
- Tener el puesto de trabajo en la empresa, pero desempeñarlo en la casa.

Esto permite que la conciliación de la vida familiar y laboral sea mucho más favorable y flexible, ya que el trabajo en casa se puede realizar a las horas que se dispongan sin tener que depender, en muchos casos, de un horario de oficina. Además, al permitir que el trabajo se adapte a la persona, y no al contrario, consigue que haya una mayor productividad y que el trabajador se sienta más motivado en su puesto.

Tips para mejorar las relaciones laborales de tus empleados

- Mantén comunicación con tus empleados: En toda organización es muy importante la comunicación interna para alcanzar los objetivos y mejorar la productividad. Aprovechar el tiempo libre para conversar con los compañeros acerca del trabajo o de otros temas, esto ayuda a desconectarse un poco de la rutina y a mejorar las relaciones laborales. ¡Pero cuidado! Debes ser muy directo cuando tengas que comunicar algo a otras personas y por ningún motivo hables a espaldas de los demás.
- No culpes a los demás: Es importante asumir la responsabilidad que tengamos cuando algo sale mal, ayudar a quienes se han equivocado es la solución indicada. Aunque a veces no tengamos responsabilidad en los errores o problemas dentro de algún proyecto en la empresa, inculpar directamente a otros no es una labor que nos corresponda; podemos salvar nuestra responsabilidad sin acusar a otros, todos tenemos derecho a equivocarnos y el camino correcto es buscar soluciones y no encontrar culpables.

- Comparte el éxito: Saber valorar el trabajo de los demás nos ayuda a fortalecer las relaciones laborales, demuestra madurez, compañerismo e interés por el éxito del trabajo en equipo. Cuando los compañeros de trabajo alcanzan primero las metas o triunfan en un proyecto, **no debemos sentir celos o resentimiento por ello. Por el contrario, debemos alegrarnos** y aprender de la forma como lo lograron para aplicarlo en nuestro propio trabajo. Cuando alcanzamos nosotros las metas o triunfamos en un proyecto, debemos compartir ese logro resaltando el trabajo en equipo, recuerda que tu empresa está formada por un grupo de personas y no solo por ti.
- Mantenga una actitud positiva: Pensar, vivir y actuar de una forma positiva no solo da frutos en nuestro desempeño laboral, sino también en nuestra vida cotidiana. Mostrarse amable e interesado por las inquietudes de los demás ayuda a acercar a las personas y a mejorar el ambiente. Mostrarse alegre y generar nuevas conversaciones es recomendable para tener un día a día óptimo en la organización. La actitud con la que se asume cada día de trabajo es determinante para el éxito de las relaciones con el equipo.
- Respeta a tus jefes y compañeros: Es importante mantener un ambiente laboral de confianza, amistad, compañerismo, pero, sobre todo: Respeto. Un empleado que muestra respeto hacia los demás, siempre será respetado; un ambiente laboral en donde hay confianza para sincerarse ante cualquier situación siempre nos permitirá hablar con claridad y honestidad y así poder resolver cualquier situación de la mejor manera.
- Trabaja en equipo: Cuando las actividades se desarrollan en conjunto y los logros se comparten, se crea un vínculo de amistad más fuerte y se logra mejorar el ambiente laboral. De igual forma, un fracaso es más fácil de llevar a costas cuando no es responsabilidad de uno solo.
- Aprende a escuchar: Muestra disponibilidad para escuchar a tus compañeros, recuerda: **“dos cabezas piensan mejor que una”**. El trabajo en equipo funciona mucho mejor que el individualismo para alcanzar las metas y permite compartir conocimientos y afianzar las relaciones laborales.

Hay momentos en los que la opinión de los compañeros de trabajo es necesaria y en ese momento es cuando notaremos que las buenas relaciones laborales son indispensables para desarrollar nuestras labores.

CONCLUSIONES

El comportamiento humano dentro de las organizaciones requiere de un gran esfuerzo tanto del personal como la propia empresa, es entender y conocer al colaborador para concientizarlo a realizar de manera correcta sus actividades, estudiar el comportamiento en las organizaciones permitirá que se alcance la productividad eficientemente, e identificar cuáles son los factores que no permiten que se logre un buen desempeño.

Cabe mencionar que el comportamiento humano involucra la manera que la persona percibe lo que para a su alrededor de trabajo y esa interpretación será su manera de actuar.

No olvidemos que la comunicación es importante en la interacción de las relaciones personales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÀFICAS

Herrera Nava Ana Laura. (2015, marzo 4). *Comportamiento humano en las organizaciones. Ensayo*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/comportamiento-humano-en-las-organizaciones/>

Quintero Tahis (2003, julio 28). El Comportamiento Organizacional. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/el-comportamiento-organizacional/>

ANEXOS

Incluye fotos, gráficos, cuadros referentes a la investigación y cualquier otra información complementaria.