

PROGRAMA DOCTORAL EN GERENCIA Y DESARROLLO EMPRESARIAL

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL POSITIVO
EMPLEADOS COMPROMETIDOS EN PROSPERAR LAS ORGANIZACIONES

Jaime Javier De la Guardia Avilés

NEGACIÓN E INFORMACIÓN SOBRE DERECHOS DE AUTOR

Trabajo sin publicar © 2008 Jaime Javier De La Guardia Avilés. Todos los Derechos reservados.

Ninguna parte de esta publicación se puede utilizar, reproducir, guardar en un sistema de almacenamiento (en cualquier soporte) de cualquier naturaleza, o transmitir de cualquier forma o por cualquier medio— electrónico, mecánico, digital, fotocopia, grabación, digitalización o cualquier otro—excepto según permitido, sin el permiso escrito previo de Jaime Javier De La Guardia Avilés.

Este documento está diseñado para proveer orientación general solamente, sobre información precisa y autorizada, respecto al tema sujeto cubierto, y no constituye consejería profesional o académica. Si, la consejería profesional u otra asistencia experta, es requerida, los servicios de un profesional competente se deben buscar.

CONTENIDO

Introducción y Propósito	4
Comportamiento Organizacional Positivo y los Estudios	5
Valor Añadido del Comportamiento Organizacional Positivo	6
Resumen y Análisis del Artículo	7
Evaluación Personal	8
Referencias	9

INTRODUCCION Y PROPÓSITO DEL ARTÍCULO

Después de mucho tiempo, la mayoría de los gerenciales están de acuerdo que el empleado hace la diferencia crítica cuando se trata de innovación, desempeño, creatividad, dedicación y competitividad para alcanzar el éxito en la organización.

Ahora el enfoque tradicional, de las estructuras organizacionales, que depende fuertemente en la gerencia de control y principios económicos de reducción de costos eficiencia y flujo de efectivo está siendo sustituido en las organizaciones modernas por un enfoque en la gerencia de capital humano.

Ya no se trata de exigirle al empleado, sino más bien de lograr que el empleado se comprometa con la organización. Y esto se está logrando al tratar de cambiar el foco de atención de los aspectos negativos para prevenir situaciones, por el comportamiento organizacional positivo, como medio para que los empleados se comprometan Empleados Comprometidos en Prosperarlas Organizaciones.

Para lograrlo, el campo de Comportamiento Organizacional Positivo ha surgido de la propuesta del enfoque psicológico positivo.

En otras palabras, se enfatiza en que para lograr contribuir a la organización, la propuesta del Comportamiento Organizacional Positivo tiene que mostrar el valor significativo del positivismo sobre el negativismo.

El estudio sobre Comportamiento Organizacional Positivo es relativamente un nuevo desarrollo en los estudios organizacionales, habiéndose comenzado formalmente con una colección editada del mismo nombre para el año 2003 (Cameron, 2003). Desde entonces, ha atraído una considerable atención (Roberts, 2006).

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL POSITIVO Y LOS ESTUDIOS

El campo del comportamiento organizacional positivo surgió del campo de estudios de la psicología positiva. Muchos estudios demostraron que el enfoque psicológico negativo en los artículos que se publican superan al enfoque psicológico positivo por una tasa de 14:1 (Myers, 2000).

Similar con la psicología positiva, el comportamiento organizacional positivo no proclama representar algún descubrimiento nuevo sobre la importancia del positivismo, si no que enfatiza la necesidad de construir una teoría más enfocada, investigaciones y aplicaciones efectivas de rasgos positivos y comportamiento del empleado en la organización (Luthans & Youssef, 2007).

Construyendo sobre el trabajo de Gallup sobre actividades de entrenamiento en la organización, y su énfasis en las fortalezas en el área de trabajo, algunos autores solicitaron investigaciones basadas en las fortalezas y capacidades, bajo el nombre de comportamiento organizacional positivo (Luthans, 2002). Sin embargo algunos investigadores independientes de comportamiento organizacional positivo se describen a sí mismos, diferentes, de los reconocidos autores, bajo la premisa de que estos tienen un enfoque macro orientado (Luthans, 2005) mientras que ellos se enfocan en las capacidades psicológicas (Luthans, Avolio, 2003).

La idea fundamental es que se necesitan más estudios, no solo en psicología, sino aplicados a la gerencia (Cazza, Cameron, 2008).

EL VALOR AÑADIDO DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL POSITIVO

Con el propósito de hacer una contribución sustantiva a las ciencias organizacionales, el comportamiento organizacional positivo necesitará demostrar el valor añadido de lo positivo sobre lo negativo.

Por ejemplo, varios estudios que se han realizado para medir empíricamente el valor añadido, han demostrado como la combinación de actitudes y características de un grupo pueden representar la diferencia entre el éxito y el fracaso de una organización (Bakker, Demerouti, 2007).

RESUMEN Y ANÁLISIS DEL ARTÍCULO

Después de mucho tiempo, la mayoría de los gerenciales están de acuerdo que el empleado hace la diferencia crítica cuando se trata de innovación, desempeño, creatividad, dedicación y competitividad para alcanzar el éxito en la organización.

Ahora el enfoque tradicional, de las estructuras organizacionales, que depende fuertemente en la gerencia de control y principios económicos de reducción de costos eficiencia y flujo de efectivo está siendo sustituido en las organizaciones modernas por un enfoque en la gerencia de capital humano.

Ya no se trata de exigirle al empleado, sino más bien de lograr que el empleado se comprometa con la organización. Y esto se está logrando al tratar de cambiar el foco de atención de los aspectos negativos para prevenir situaciones, por el comportamiento organizacional positivo, como medio para que los empleados se comprometan con la prosperidad de las organizaciones.

EVALUACIÓN PERSONAL DEL ARTÍCULO

El Comportamiento Organizacional Positivo constituye el estudio de las fortalezas y competitividad positivas del ser humano: como puede ser facilitado, valorado y administrado para mejorar el desempeño en el área de trabajo. Sus raíces están firmes en la psicología positiva, pero transplantadas al mundo del trabajo y las organizaciones (Nelson, Cooper, 2007).

Básicamente, en los últimos años solo se ha prestado la atención a los aspectos negativos, tanto de las organizaciones, públicas o privadas, y esto ha sido, inclusive medido.

Sin embargo el Comportamiento Organizacional Positivo ha surgido como el llamado a considerar también y sobre todo a desarrollar los aspectos positivos, tratando de lograr el éxito esperado, en vez de detenerse a repasar los aspectos negativos y las consecuencias que haya causado.

Es decir, reenfocarse en el valor positivo para lograr mejorar el desempeño en el área de trabajo. Este enfoque será apoyado por el cálculo determinado del valor añadido que pueda ofrecer, tanto a la organización como al empleado.

Claramente podemos observar que ya el empleado no se ve como un simple instrumento de trabajo, sino que se reconoce la necesidad de poder contar con su contribución, por lo que se considera parte integrada de la organización.

REFERENCIAS

- Bakker, A. B., Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 2007.
- Cameron, K. S. (2003). Organizational virtuousness and performance. In Cameron, K. S., Dutton, J. E., and Quinn, R. E., editors, *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*. Berrett-Koehler Publishers Inc., San Francisco, CA., 2003.
- Caza, Arran, Cameron, Kim (2008) *Positive Organizational Scholarship: What does it Achieve?*, 2008. *Journal of Organizational Behavior*, Volume 23, Issue 6, 2002.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 2002.
- Luthans, F. (2005) *Psychological capital improves individual performance*, 2005.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). *Emerging Positive Organizational Behavior*. *Journal of Management*, 2007.
- Myers, D. G. (2000). The funds, friends and faith of happy people. *American Psychologist*, 2000.
- Nelson, D. L., Cooper, C. L. (2007) *Positive Organizational Behavior*. Published By: Sage Publications Ltd, April 23, 2007.
- Roberts, L. M. (2006). Response – Shifting the Lens on Organizational Life: The added value of positive scholarship. *Academy of Management Review*, 2006.