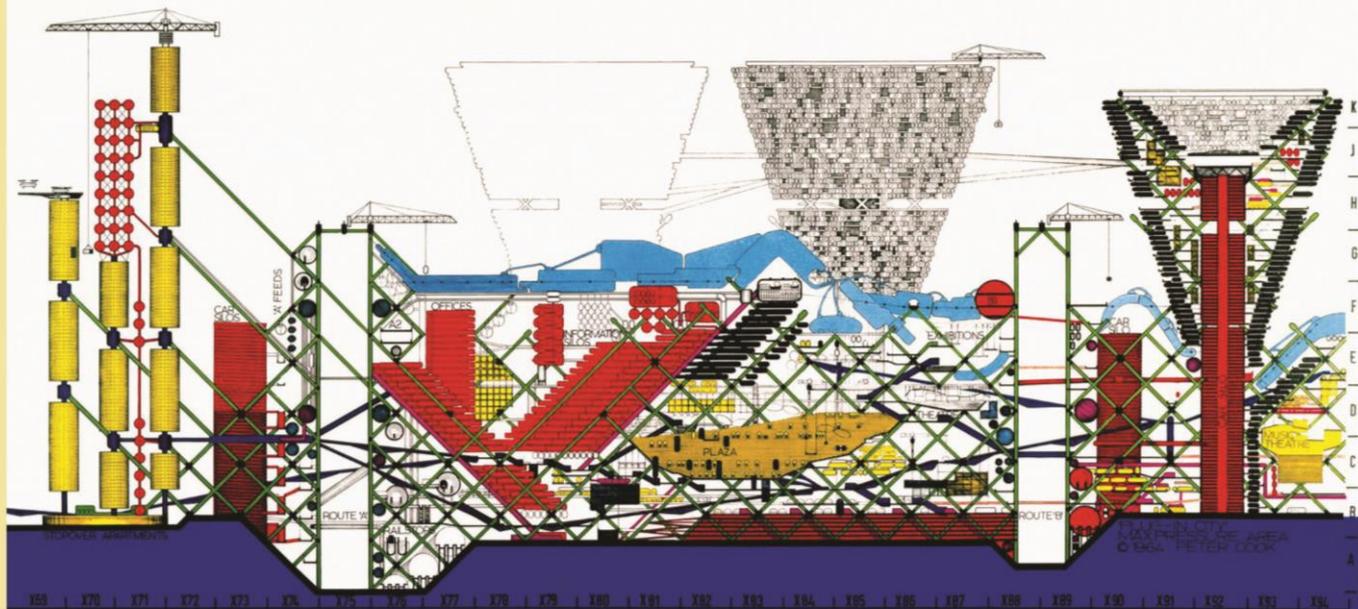


Dr. Francisco Javier Wong Cabanillas
EDITOR & COMPILADOR



S
I
S
T
E
M
A
S

DINÁMICOS

Las Organizaciones. James L. Gibson, John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr.



Marco Ezquerro Puente de la Vega

Derecho y Ciencias Políticas - Universidad Nacional San Antonio Abad.

Maestro en Derecho De La Empresa - Universidad Católica Santa María.

Doctorando en Gestión de Empresas - Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Abogado especialista en Derecho Corporativo, Financiero y Derecho Penal, trabajo por más de 8 años en entidades Financieras, con gran interés en el Derecho Penal Empresarial y su relación con la Economía a escala mundial en www.capitalconexion.com

Correo electrónico: marcoezquerro26@hotmail.com

Resumen

Las organizaciones son unidades coordinadas por lo menos por dos personas, estas personas son las encargadas de cumplir una meta o metas en común. El estudio de las organizaciones se dio a partir de muchos años atrás donde el mercado solo se concentraba en un solo país y era demasiado lento, en 1970 se empezó a dar un cambio en cuando a las relaciones gubernamentales, información tecnológica, fuerzas sindicales e influencias y demandas de consumidores, allí empezaron cambios más sofisticados y se impulsaron aspectos esenciales en las organizaciones y su desarrollo en el tiempo.

Palabras clave: Tecnología, sindicatos, consumidores, organización.

Summary

Organizations are units coordinated by at least two people, these people are responsible for meeting a common goal or goals. The study of the organizations occurred from many years ago where the market was concentrated only in one country and was too slow, in 1970 began to change when government relations, technological information, trade union forces and Influences and demands of consumers, there began more sophisticated changes and essential aspects were promoted in organizations and their development over time.

Keywords: Technology, trade unions, consumers, organization.

1. Introducción

Biografía del Autor:

James Jerome Gibson (27 de enero de 1904 - 11 de diciembre de 1979), fue un psicólogo norteamericano, nacido en McConnellsville, Ohio. Es considerado uno de los máximos expertos en el campo de la percepción visual. En su obra clásica *La percepción del mundo visual* (1950) rechazó el conductismo metodológico de moda entonces para adoptar una perspectiva basada en su propio trabajo experimental, el cual fue pionero en proponer la idea de que los animales "muestreaban" la información del 'ambiente' del mundo exterior. Estudió el concepto de flujo óptico (que puede describirse como el flujo aparente del movimiento de los objetos en el campo visual con relación al observador) usando el patrón de luz en la retina. Gibson también acuñó el término *affordance* ("ofrecimiento estimular"), que se refiere a las oportunidades de acción que ofrecen un objeto en particular o el medio ambiente. Este concepto ha sido extremadamente influyente en el campo del diseño y la ergonomía: véase por ejemplo el trabajo de Donald Norman, quien trabajó con Gibson y ha adaptado muchas de sus ideas para sus propias teorías.

En sus obras posteriores (como, por ejemplo, "El enfoque ecológico de la percepción visual" (1979)), el trabajo de Gibson se hizo más filosófico y criticó el cognitivismo de la misma manera que había atacado antes al conductismo. Denominó a su nueva aproximación "psicología ecológica." Rechazó así mismo la perspectiva del procesamiento de información sobre la cognición. Gibson es cada vez más influyente en muchos movimientos contemporáneos de la psicología, en particular los que se consideran post-cognitivistas.

Murió en Ithaca, Nueva York. Estuvo casado con su colega la célebre psicóloga del desarrollo Eleanor Gibson.

Revisión de Teórica del Libro

Los estudiantes aprenden a gestionar de forma afectiva el comportamiento y las personas dentro de la organización. Este proceso ocurre dentro de la estructura única del texto, que está basado en las tres características comunes a todas las organizaciones: conducta, estructura y procesos

Los campo de estudio que se sustenta en este libro y en la teoría, los métodos y principios de diversas disciplinas para aprender acerca de:

- Las percepciones
- Los valores
- Las capacidades de aprendizaje
- Las acciones de los individuos

Mientras trabajan en grupos y dentro de la organización para analizar el efecto del ambiente, los recursos humanos, misiones, objetivos y estrategias, siendo las disciplinas que contribuyen al comportamiento organización:

- Psicología
- Sociología
- Psicología Social
- Antropología
- Ciencia Política

También se realiza un análisis del comportamiento organizacional, como se verá en el siguiente cuadro:

Cuadro N°1

Ciencia	Contribución		Unidad de Análisis
	Aprendizaje	Evaluación de desempeño	
	Motivación	Medición de actitudes	
	Personalidad	Selección de empleados	
Psicología →	Percepción	Diseño de Trabajo	
	Capacitación	Tensión del trabajo	
	Eficacia en el liderazgo	Toma de decisiones individual	
	Satisfacción laboral		Individuo →

Factores del Comportamiento Organizacional

El comportamiento de la persona lo cual implica la interacción de las características personales. Para identificar los factores administrativos se utiliza el enfoque de contingencia.

Comportamiento dentro de las Organizaciones

El individuo, es la base del rendimiento organizacional, por eso comprender el comportamiento de la persona es decisivo para una administración eficiente.

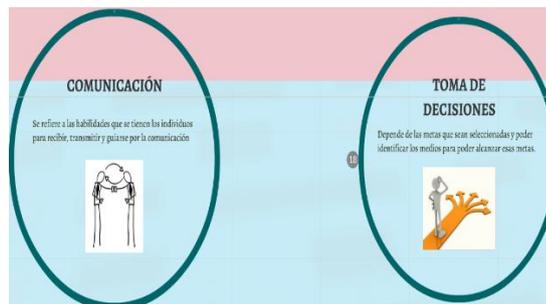
Se divide en:

- Incentivos y evaluación.
- Características Individuales.
- Motivación Individual.

Procesos de Organizaciones

Los procesos de organización son los que le dan vida a la estructura organizacional; y para tener un bueno proceso, se debe tener en cuenta:

Figura 1



Perspectiva sobre de la efectividad. - consta de tres perspectivas: efectividad individual

Efectividad grupal, efectividad organizacional

Efectividad individual, es el énfasis es la realización de tareas a un empleador específico o miembros de la empresa; y los gerentes constantemente evalúan la efectividad individual.

Efectividad grupal, la suma de las ideas de varios individuos es decir sus aportes.

Efectividad organizacional.- esta está compuesta por individuos y grupos al mismo tiempo.

Cultura organizacional. - es lo que los empleados perciben y como esta percepción crea un patrón de creencias valores y expectativas. la cultura o influye y se percibe el comportamiento, actitudes y sobre todo en la eficacia de los empleados.

Cultura y sistemas de valores sociales.- las organizaciones son capaces de funcionar de una manera eficazmente siempre y cuando existan valores que sean compartidos entre empleados.

Ejemplo:

Pfizer cuenta con unos valores que priman en su organización los cuales son:

- Integridad
- Liderazgo
- Trabajo en equipo
- Desempeño
- Focalización en el cliente
- Respeto por las personas
- Innovación
- comunidad

3. Reflexiones acerca de la gerencia dentro de un nuevo paradigma organizacional

Las organizaciones constituyen un mundo complejo, cambiante y de proyección constante en el ambiente donde se desarrollan. Los cambios, avances y transformaciones de sus procesos dentro de las instituciones o empresas públicas y privadas conforman una secuencia de acciones para la presencia y dinamismo que puedan tener en el contexto social donde actúan.

En este sentido, Gibson, Ivancevich y Donnelly (2001) definen la organización "como una unidad coordinada que consiste de por lo menos dos personas, quienes trabajan hacia una meta o metas en común". De igual manera, la describen como una entidad que le permite a la sociedad perseguir logros que no se pueden obtener por individuos actuando solos.

En este orden de ideas, una serie de instituciones públicas, privadas y sin fines de lucro, han venido modificando, a lo largo de las últimas décadas del siglo XX, sus procesos y estructuras organizacionales de acuerdo con diferentes modelos de comportamiento organizacional, con la finalidad de adaptarlas a las características y exigencias de los cambios paradigmáticos que se han dado a partir de la sociedad de la información y del conocimiento.

Uno de los aspectos fundamentales de toda organización institucional es la ejecución de una buena gerencia. Esto implica la puesta en escena de procedimientos administrativos, de gestión y acción; además, la apertura y la innovación de una dirección con un buen liderazgo y una actitud ética sostenida y permanente. La gerencia requiere movilidad y una dinámica constante dentro del tiempo y espacio universal. Es el centro de las acciones para que la organización sea eficiente y de una imagen de excelencia y productividad. En este sentido, se puede afirmar que la década de los 90 se considera como la época de la cultura organizacional donde aparecen enfoques, modelos y paradigmas innovadores para rebatir la gerencia tradicional y formal. Es en este tiempo cuando se inicia un camino para un nuevo liderazgo gerencial que implica la participación de la gente, la modernización de los procesos, la innovación, la equidad, la calidad y la productividad de bienes sociales.

Dentro de la gran demanda de organizaciones que deben modificar sus esquemas gerenciales están las instituciones de educación superior, específicamente las universidades. La práctica de los procedimientos gerenciales en estas instituciones debe ser adaptada a un nuevo paradigma organizacional para que se den los cambios y las transformaciones en sus diferentes estructuras y procesos educativos, con la finalidad de alcanzar calidad, eficiencia, eficacia, pertinencia, excelencia, equidad y productividad de bienes sociales.

Al inicio del siglo XXI, las características del mundo social de la vida humana se identifican, según Castells (1999), como un mundo de transformaciones, cuyo motor de inicio lo constituye la tecnología de la información, la cual está modificando la base material de la sociedad a un ritmo acelerado: las economías del mundo se han hecho interdependientes, se derrumbó el estatismo soviético, desaparece el movimiento comunista internacional, finaliza la guerra fría, se reduce el riesgo del holocausto nuclear, se alteró la geopolítica global, el capitalismo sufre una reestructuración profunda, caracterizado por una mayor flexibilidad, las empresas se descentralizan e interconectan, se presenta un declive de las organizaciones

sindicales, la mujer participa más en el mundo laboral; adicionalmente, aparece la integración global de los mercados financieros, el Pacífico asiático es el nuevo centro industrial global dominante, además se unifica, económicamente, Europa y los países del llamado Tercer Mundo se diversifican y desintegran. Este es el mundo de ahora, es el contexto y la plataforma que sustenta la vida personal, profesional y organizacional.

En este mismo orden de ideas, dentro de las transformaciones que se requieren en el mundo empresarial, se exige la puesta en práctica de una buena gerencia, de una buena dirección. Esto implica el análisis de los procedimientos administrativos y de gestión para evaluar si verdaderamente, el directivo está asumiendo su compromiso con la institución; además, la apertura y la innovación de una dirección con un buen liderazgo y una actitud ética sostenida y permanente. Hay necesidad de cambios en la gerencia direccional.

La gerencia requiere movilidad y dinámica. Es el centro de las acciones para que la organización sea eficiente y de una imagen de excelencia y productividad. Asumir el rol de gerente implica sostener una actuación directiva con un buen componente de liderazgo.

4. Tendencias actuales

Las principales tendencias de cambio, en medio de la vorágine de crecimiento, y con el enfoque de organizaciones brindado por Gibson tenemos:

- La globalización,
- La administración de la calidad total,
- Avances en la tecnología de la información,
- Desarrollo sostenible y sustentable,
- Comportamiento ético en las organizaciones,
- Miembros de la organización de origen diverso, pluricultural,
- Desarrollo de competencias, participación plena, alta rotación, “cambio permanente”

5. Metodología utilizada

En el marco del método crítico descriptivo, a partir del estudio de los principios que definen las diferentes teorías administrativas, que a través de la historia han permeado el comportamiento de las organizaciones, y producto de la reflexión en torno a los modelos de gestión de las organizaciones del mundo moderno, ha sido posible entender la administración entre la tradición y la renovación (Aktouf, 2001).

6. Conclusiones

En esta caracterización del mundo social actual, no se obvia la necesidad de transformar el mundo organizacional de las empresas e instituciones. Hay aportes teóricos de gran importancia y utilidad que proyectan la nueva visión organizacional del momento, donde se pueden identificar varios de sus elementos, por ejemplo, la tecnología, el aprendizaje, el hombre, el conocimiento, el cooperativismo, la pertinencia, la producción, la equidad, la calidad, la integración; adicionalmente, debe permanecer la ética como componente relevante y necesario.

No puede entenderse una buena gerencia que funcione con límites organizacionales del directivo y el líder, aunque esto haya sido tema de discusión en contextos y estudios analíticos con tendencia a separarlos, quien asuma el rol de gerente debe ser director y a la vez ser líder, debe estar preparado para enfrentar grandes cambios, tanto en el aspecto administrativo empresarial como en las actividades que involucren el desarrollo del hombre como un ser social e integral, física y psicológicamente.

7. Literatura citada

Las Organizaciones: Comportamiento, Estructura, Procesos.

Gibson- Ivancevich- Donnelly. Editorial Mc Graw Hill. Duodécima Edición. México. 2006

Miryam J Godoy .- reflexiones acerca de la gerencia universitaria,

<http://recogeltda.blogspot.pe/2007/08/reflexiones-acerca-de-la-gerencia.html>