Lecturas sobre Gestión del Comportamiento Organizacional (OBM)





LAS PRÁCTICAS CULTURALES COLABORATIVAS EN UNA ORGANIZACIÓN

Una introducción general















- ✓ Estableciendo rígidos sistemas de control coercitivo o
- ✓ Generando ambientes de trabajo colaborativos.







Los gerentes que desconocen las causas que explican el comportamiento organizacional a menudo realizan conductas poco eficientes para tratar de influir sobre la conducta de los integrantes en la organización.









- ✓ Ponen atención a aspectos irrelevantes tratando de tener un control excesivo de todo lo que ocurre en una organización (microgerencia).
- ✓ Utilizan las amenazas, el castigo y la coerción para tratar de influir en la gente.











Estas medidas dan a los gerentes en el corto plazo una falsa sensación de seguridad pero en el largo plazo provocan efectos indeseables en la organización.











Es cierto que una parte importante de la administración es ordenar las tareas, pero también es verdad que la ejecución de dichas tareas está determinada por el ambiente de trabajo.









Paradójicamente existen empresas en las que todos los procesos están estandarizados y aún así las actividades no fluyen de manera apropiada, en cambio existen otras cuyas actividades están pobremente sistematizadas y a pesar de eso las metas se cumplen.





Por más que lo intente un directivo nunca podrá tener un control total de lo que sucede dentro de la organización.

Intentar controlar coercitivamente a los trabajadores es como querer atrapar el agua con las manos.









Entre más intentos de control coercitivo existan en una organización menor será la influencia entre los colaboradores.









Existe una alternativa para lograr influir en los colaboradores asegurando que se logren los objetivos, cuidando a la empresa, es decir optimizando los recursos, pero sobre todo en un ambiente de armonía que permita a todos estar satisfechos con su trabajo.









Esta alternativa es la construcción de ambientes de trabajos colaborativos en los que el reconocimiento de los logros sea la principal herramienta para influir en los compañeros.







Sin embargo, el desarrollo de ambientes de trabajo colaborativo implica

EL DESARROLLO DE UNA NUEVA FORMA DE VIVIR, DE UNA NUEVA CULTURA







Para construir este ambiente de trabajo colaborativo, todos vamos a tener que aprender nuevas habilidades.









En lo individual todos los integrantes tendrán que desarrollar lo que se conoce como:

FLEXIBILIDAD PSICOLÓGICA









La flexibilidad psicológica es un término técnico que en palabras sencillas significa que debemos aprender a ser COMO LA ESPIGA, es decir debemos



✓ Realizar acciones comprometidas con nuestros valores cuando sea necesario.



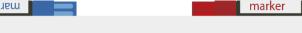








La flexibilidad psicológica implica que aprendamos a DESARROLLAR EN EL TRABAJO acciones trascendentes que hagan que tengamos una vida digna de ser vivida.









Estando en contacto con los eventos privados y externos que ocurren en el momento presente a través de la atención plena, tanto como sea posible, redefiniendo nuestra identidad a partir de nuestra propia historia, entendiendo la perspectiva del otro y mostrando empatía y comprensión auténtica







Por lo mismo ser flexibles implicará que estemos abiertos a la diversidad de experiencias (positivas y negativas) que implica la existencia humana.









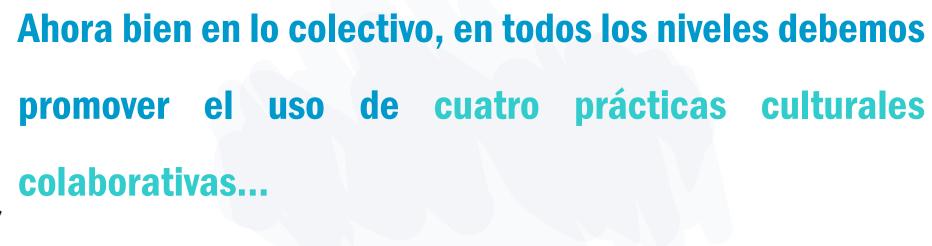


Las personas y organizaciones flexibles estarán mejor preparadas para enfrentar los desafíos que implica el mundo de los negocios, pero adicionalmente tendrán una mayor calidad de vida.

















El registro y reconocimiento sistemático de las contribuciones positivas y de los logros de los miembros de la organización.





El comportamiento alejado de las humillaciones y respetuoso de la diversidad.









La toma de decisiones compartidas y la utilización de estrategias no coercitivas para el ejercicio del poder.









Y el uso de estrategias colaborativas y de justicia restaurativa en la solución de conflictos y en la restauración de las relaciones interpersonales.









El cambio organizacional exige un trabajo permanente de todos los miembros de la organización.





No hay soluciones mágicas, se necesita un esfuerzo continuado a lo largo de muchos años.

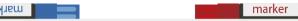








Pero desde el primer momento en que estas prácticas se pongan en marcha en la organización el cambio se comenzará a sentir.









Será como si nos pusiéramos unos lentes nuevos, las personas seguirán siendo las mismas y los problemas continuarán, pero nosotros podemos enfrentarlos con una perspectiva totalmente diferente.









REFERENCIAS

Mattaini, M. (2001). Peace Power for Adolecents. Washington, D. C. National Association of Social Workers.

Hayes, S., Strosahl, K & Wilson, K. (2014 [2012]) Terapia de aceptación y compromiso. Proceso y práctica del cambio consciente. Bilbao: Desclée de Brouwer.









CRÉDITOS

LAS PRÁCTICAS CULTURALES COLABORATIVAS EN UNA ORGANIZACIÓN. Una introducción general Jorge Everardo Aguilar-Morales 2020

Si desea mayor información, comuníquese con nosotros y con gusto le brindaremos la orientación que requiera.













Direcciondepersonal.com y psicologiaorganizacional.online son marcas registradas.

Todos los materiales tienen derechos de autor pero existe la autorización para que puedan ser reproducidos sin fines de lucro y notificando a los autores de su reproducción.

Algunas de las ilustraciones pudieron haber sido tomadas de sitios de acceso libre, si posee los derechos de autor de ellas comuníquese con nosotros y a la brevedad retiraremos la imagen de la presentación.















Son sitios auspiciados por



El primer despacho de consultoría en América Latina que utiliza de forma explícita los principios derivados de las ciencias del comportamiento PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD Y LA SATISFACCIÓN DEL PERSONAL en un ambiente de trabajo colaborativo.

En Facebook / psicologiaorganizacional.online / direcciondepersonal / Jorge Everardo Aguilar Morales

E-mail:gestiondelcomportamiento@gmail.com

marker