ORBIS
Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas / Scientific e-journal of Human Sciences
/ PPX200502ZU1935 / ISSN 1856-1594 / By Fundación Unamuno / Venezuela
/ REDALYC, LATINDEX, CLASE, REVENCIT, IN-COM UAB, SERBILUZ / IBT-CCG UNAM, DIALNET, DOAJ, www.jinfo.lub.lu.se Yokohama National University Library / www.scu.edu.au / www.ebscokorea.co.kr, Google Scholar, www.bib.umontreal.ca [+++]
Cita / Citation:
Domingo Alarcón Ortiz (2010) **PROPOSAL FOR THE DETERMINATION OF CONSIDERED CONDUCTUALES FACTORS LIKE DETERMINANTS IN THE LABOR BEHAVIOR OF THE PEOPLE IN THE ORGANIZATIONS.**
/ www.revistaorbis.org.ve 15 (5) 68-75

PROPOSAL FOR THE DETERMINATION OF CONSIDERED CONDUCTUALES FACTORS LIKE DETERMINANTS IN THE LABOR BEHAVIOR OF THE PEOPLE IN THE ORGANIZATIONS.

PROPUESTA PARA LA DETERMINACIÓN DE FACTORES CONDUCTUALES CONSIDERADOS COMO DETERMINANTES EN EL COMPORTAMIENTO LABORAL DE LAS PERSONAS EN LAS ORGANIZACIONES.

Domingo Alarcón Ortiz [(1)]

RESUMEN

El comportamiento laboral y el desempeño de las personas dentro de las organizaciones tienen un impacto en los resultados esperados dentro de cualquier organización. Esta propuesta define una serie de factores conductuales que se manifiestan como indicadores de la conducta de la persona y cómo estos se relacionan con las competencias definidas para ocupar una posición dentro de las organizaciones. El propósito de este trabajo es el de definir un conjunto de factores conductuales y como se relacionan con las competencias, considerando el modelo de autoconocimiento propuesto por el autor [(1),] en donde el reto es educar (formar) el carácter.
Palabras clave: Factor conductual, comportamiento, competencias, organización, desempeño laboral.

ABSTRACT
The labor behavior and the performance of the people within the organizations they have an impact in the results waited for within any organization.This proposal settles down in defining a series of conductuales factors that pronounce as indicating of the conduct of the person and these are related to the defined competitions to occupy a position within the organizations. The intention of this work he is the one to define a set of conductuales factors and as they are related to the competitions, considering the model of self-knowledge proposed by the author [(1),] in where the challenge is to educate (to form) the character.
Key words: Conductual factor, behavior, competitions, organization, labor performance.

---

(1) Seminario de Desarrollo de Habilidades Directivas, Facultad de Química, Universidad Nacional Autónoma de México, adomingo@servidor.unam.mx

DOI: http://doi.org/10.5281/zenodo.5105146

ORBIS
Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas / Scientific e-journal of Human Sciences
/ PPX200502ZU1935 / ISSN 1856-1594 / By Fundación Unamuno / Venezuela
/ REDALYC, LATINDEX, CLASE, REVENCIT, IN-COM UAB, SERBILUZ / IBT-CCG UNAM, DIALNET, DOAJ, www.jinfo.lub.lu.se Yokohama National University Library / www.scu.edu.au / www.ebscokorea.co.kr, Google Scholar, www.bib.umontreal.ca [+++]
Cita / Citation:
Domingo Alarcón Ortiz (2010) **PROPOSAL FOR THE DETERMINATION OF CONSIDERED CONDUCTUALES FACTORS LIKE DETERMINANTS IN THE LABOR BEHAVIOR OF THE PEOPLE IN THE ORGANIZATIONS.**
/ www.revistaorbis.org.ve 15 (5) 68-75

INTRODUCCIÓN

Empezaremos por definir qué es un factor conductual. El factor conductual es un indicador medible de una persona que se relaciona con el desempeño efectivo en una situación de trabajo específico.

Nos proponemos definir un conjunto de factores conductuales que tienen que ver con la persona, con la relación entre sus colegas y el compromiso con la organización y la sociedad.

Factores Conductuales

1. Persona

1) conocimiento de la organización
2) eficiencia interpersonal
3) empatia
4) integridad

- El conocimiento de la organización es un factor importante que influye en la conducta que una persona manifieste en su relación laboral con la organización, esto es, con que profundidad y de que manera conoce la misión, visión, filosofía y valores y cómo hace propio este conocimiento adquiriendo un compromiso que implica responsabilidad con la organización.

- La eficiencia interpersonal tiene que ver con el concepto que la persona tiene de su autoconocimiento y en particular con el pensamiento y el concepto de mente disciplinada (6) con el objeto de lograr metas y resultados que se manifiesten en el desempeño que las organizaciones pretenden obtener del personal contratado por ellas. Siendo esencial que posean conocimientos sobre ciencias, matemáticas, historia,

ORBIS
Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas / Scientific e-journal of Human Sciences
/ PPX200502ZU1935 / ISSN 1856-1594 / By Fundación Unamuno / Venezuela
/ REDALYC, LATINDEX, CLASE, REVENCIT, IN-COM UAB, SERBILUZ / IBT-CCG UNAM, DIALNET, DOAJ, www.jinfo.lub.lu.se Yokohama National University Library / www.scu.edu.au / www.ebscokorea.co.kr, Google Scholar, www.bib.umontreal.ca [+++]
Cita / Citation:
Domingo Alarcón Ortiz (2010) **PROPOSAL FOR THE DETERMINATION OF CONSIDERED CONDUCTUALES FACTORS LIKE DETERMINANTS IN THE LABOR BEHAVIOR OF THE PEOPLE IN THE ORGANIZATIONS.**
/ www.revistaorbis.org.ve 15 (5) 68-75

literatura y cultura en general. El dominio de estas áreas del conocimiento representa una competencia necesaria, pero no suficiente para derivar en un alto desempeño.

Contribuyendo a:

1. Identificar temas o conceptos dentro de la posición del perfil de puesto que requiera su trabajo; en cuanto al contenido de conocimientos básicos que enriquecen un enfoque global del tema y el método para tener la capacidad de llevarlo a cabo.

2. Dedicar el tiempo necesario para desarrollar diversos temas, durante el tiempo que requiera la posición.

3. Poder abordar temas de diferentes maneras; y que con las personas con las que se relaciona dentro de la organización entiendan y sea capaz de facilitarles la transmisión del conocimiento, mediante exposiciones lógicas, debates, diálogos, humor, representaciones gráficas, etc.

- La empatía que tiene que ver con el concepto de inteligencia emocional definida como el talento y la competencia, conductas ambas para entender las necesidades, sentimientos y problemas de los demás, poniéndose en su lugar y respondiendo correctamente a sus reacciones emocionales. Las personas empáticas son aquellas capaces de escuchar a los demás y entender sus problemas y motivaciones.

- La integridad que se manifiesta en la conducta ética de la persona por el autoconocimiento que tiene de si mismo y por la lucha deportiva cotidiana en la formación y educación del carácter.

ORBIS
Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas / Scientific e-journal of Human Sciences
/ PPX200502ZU1935 / ISSN 1856-1594 / By Fundación Unamuno / Venezuela
/ REDALYC, LATINDEX, CLASE, REVENCIT, IN-COM UAB, SERBILUZ / IBT-CCG UNAM, DIALNET, DOAJ, www.jinfo.lub.lu.se Yokohama National University Library / www.scu.edu.au / www.ebscokorea.co.kr, Google Scholar, www.bib.umontreal.ca [+++]
Cita / Citation:
Domingo Alarcón Ortiz (2010) **PROPOSAL FOR THE DETERMINATION OF CONSIDERED CONDUCTUALES FACTORS LIKE DETERMINANTS IN THE LABOR BEHAVIOR OF THE PEOPLE IN THE ORGANIZATIONS.**
/ www.revistaorbis.org.ve 15 (5) 68-75

2. Dentro de la relación con sus colegas manejando el trabajo y al equipo

Los elementos que consideramos importantes en el grupo de factores conductuales son la iniciativa, el trabajo con calidad, la apertura al cambio, la innovación y creatividad, el liderazgo de equipo y la comunicación efectiva.

Dentro de la iniciativa, el elemento crítico es el conocimiento del puesto, manifestado como el dominio y la familiarización con las actividades del cargo que desempeña.
En el trabajo con calidad se considera la capacidad, minuciosidad, pulcritud y dedicación con que desempeña sus labores.

En lo referente a la apertura al cambio, la innovación y creatividad, el liderazgo de equipo y la comunicación efectiva podemos mencionar que la competencia mejor representada en estos elementos es la responsabilidad para solucionar en forma oportuna situaciones difíciles, con iniciativa entendida esta como la habilidad para integrarse con otros y ejecutar un trabajo.

3. En el último grupo se considera el compromiso con la organización y la sociedad

Los elementos de seguridad y sentido ecológico se pueden explicar mediante la aplicación de la gestión del talento y de la responsabilidad manifestada por los participantes en una organización, teniendo como consecuencia la innovación dentro de la organización e incorporarlos en un sistema de gestión como estrategia organizacional, debiendo cumplir con la misión y facilitar la obtención de las metas o visión definida por la organización, representando una herramienta de desarrollo no solo para la organización sino también para el entorno donde está ubicada, permitiendo medir el impacto de este sistema de gestión en la responsabilidad social corporativa(8) y en su sustentabilidad.

ORBIS
Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas / Scientific e-journal of Human Sciences
/ PPX200502ZU1935 / ISSN 1856-1594 / By Fundación Unamuno / Venezuela
/ REDALYC, LATINDEX, CLASE, REVENCIT, IN-COM UAB, SERBILUZ / IBT-CCG UNAM, DIALNET, DOAJ, www.jinfo.lub.lu.se Yokohama National University Library / www.scu.edu.au / www.ebscokorea.co.kr, Google Scholar, www.bib.umontreal.ca [+++]
Cita / Citation:
Domingo Alarcón Ortiz (2010) **PROPOSAL FOR THE DETERMINATION OF CONSIDERED CONDUCTUALES FACTORS LIKE DETERMINANTS IN THE LABOR BEHAVIOR OF THE PEOPLE IN THE ORGANIZATIONS.**
/ www.revistaorbis.org.ve 15 (5) 68-75

METODOLOGÍA

La metodología propuesta en este trabajo de reflexión se construye en base a una serie de instrumentos para aplicar dentro de la organización y que mediante una evaluación cruzada, se ponderan los factores conductuales que presenta una persona y que se pueden relacionar con las encuestas de clima organizacional que comúnmente se aplican dentro de las organizaciones.

A continuación se presentan en las siguientes dos figuras, la propuesta de instrumentos representados en forma de una matriz, donde se relacionan los factores conductuales con las competencias (Fig. 1) y la propuesta de reactivos como parte de los instrumentos de evaluación (Fig. 2).

Fig. 1

	FACTORES CONDUCTUALES												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
COMPETENCIAS	ESTABILIDAD LABORAL	COMPROMISO E INVOLUCRAMIENTO	SALARIOS, ESTIMULOS Y RECONOCIMIENTOS	CONDICIONES FISICAS DE TRABAJO RECURSOS Y HERRAMIENTAS	EXPECTATIVAS DE DESARROLLO	ACTITUD HACIA EL CAMBIO	RELACIONES INTERPERSONALES TRATO CON SUPERIORES, COLEGA Y SUBALTERNOS	EQUIDAD	JUBILACIÓN	CAPACITACIÓN	COMPORTAMIENTO ÉTICO	IMAGEN E IDENTIFICACIÓN CON LA EMPRESA / CONFIANZA EN LA EMPRESA Y SUS LIDERES	ADMINISTRACIÓN DE INFORMACIÓN
INTEGRIDAD													
INNOVACION													
COMPETITIVIDAD													
SUSTENTABILIDAD													
COMPROMISO SOCIAL													

ORBIS
Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas / Scientific e-journal of Human Sciences
/ PPX200502ZU1935 / ISSN 1856-1594 / By Fundación Unamuno / Venezuela
/ REDALYC, LATINDEX, CLASE, REVENCIT, IN-COM UAB, SERBILUZ / IBT-CCG UNAM, DIALNET, DOAJ, www.jinfo.lub.lu.se Yokohama National University Library / www.scu.edu.au / www.ebscokorea.co.kr, Google Scholar, www.bib.umontreal.ca [+++]
Cita / Citation:
Domingo Alarcón Ortiz (2010) **PROPOSAL FOR THE DETERMINATION OF CONSIDERED CONDUCTUALES FACTORS LIKE DETERMINANTS IN THE LABOR BEHAVIOR OF THE PEOPLE IN THE ORGANIZATIONS.**
/ www.revistaorbis.org.ve 15 (5) 68-75

Fig. 2

	FACTORES CONDUCTUALES													
REACTIVOS	ESTABILIDAD LABORAL	COMPROMISO E INVOLUCRAMIENTO	SALARIOS Y ESTIMULOS / RECONOCIMIENTOS	CONDICIONES FISICAS DE TRABAJO / RECURSOS Y HERRAMIENTAS	EXPECTATIVAS DE DESARROLLO	ACTITUD HACIA EL CAMBIO	RELACIONES INTERPERSONALES / TRATO CON SUPERIORES, COLEGAS Y SUBALTERNOS	EQUIDAD	JUBILACIÓN	CAPACITACIÓN	COMPORTAMIENTO ÉTICO	IMAGEN E IDENTIFICACION CON LA EMPRESA / CONFIANZA EN LA EMPRES Y SUS LIDERES	ADMINISTRACIÓN DE INFORMACIÓN	COMPETENCIAS
Tengo confianza en el futuro de la organización	X													INTEGRIDAD
														INNOVACIÓN
														COMPETITIVIDAD
												X		SUSTENTABILIDAD
														COMPROMISO SOCIAL
Si yo conociera de actos impropios e ilícitos en la Empresa, los denunciaría		X												INTEGRIDAD
														INNOVACIÓN
														COMPETITIVIDAD
														SUSTENTABILIDAD
											X			COMPROMISO SOCIAL
Se promueve y se asciende de puesto a las personas más capacitadas										X				INTEGRIDAD
														INNOVACIÓN
			X											COMPETITIVIDAD
														SUSTENTABILIDAD
														COMPROMISO SOCIAL
La Empresa está realizando un verdadero esfuerzo por continuar desarrollándose en esta época de crisis														INTEGRIDAD
														INNOVACIÓN
														COMPETITIVIDAD
						X						X		SUSTENTABILIDAD
														COMPROMISO SOCIAL
Las mujeres tienen excelentes oportunidades de desarrollo dentro de la organización														INTEGRIDAD
														INNOVACIÓN
								X						COMPETITIVIDAD
														SUSTENTABILIDAD
														COMPROMISO SOCIAL

ORBIS
Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas / Scientific e-journal of Human Sciences
/ PPX200502ZU1935 / ISSN 1856-1594 / By Fundación Unamuno / Venezuela
/ REDALYC, LATINDEX, CLASE, REVENCIT, IN-COM UAB, SERBILUZ / IBT-CCG UNAM, DIALNET, DOAJ, www.jinfo.lub.lu.se Yokohama National University Library / www.scu.edu.au / www.ebscokorea.co.kr, Google Scholar, www.bib.umontreal.ca [+++]
Cita / Citation:
Domingo Alarcón Ortiz (2010) **PROPOSAL FOR THE DETERMINATION OF CONSIDERED CONDUCTUALES FACTORS LIKE DETERMINANTS IN THE LABOR BEHAVIOR OF THE PEOPLE IN THE ORGANIZATIONS.**
/ www.revistaorbis.org.ve 15 (5) 68-75

CONCLUSIONES

Al aplicar esta metodología se tendría la oportunidad de evaluar los factores conductuales que inciden en las competencias de las personas dentro de la organización y relacionarlos con el perfil de puesto así como con los elementos que influyen en el clima organizacional.

Baste recordar que las competencias (2) son los "comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras y que las hace más eficaces en una determinada situación" y el talento es el esfuerzo o actividad humana que imprime en diversas modalidades, factores que matizan los: conocimientos, experiencias, motivación, intereses, aptitudes, actitudes, habilidades y potencialidades.

Ambos conceptos consecuentemente son las conductas que influyen en el desempeño de las personas.

Actualmente en el seminario que el autor coordina, un grupo de trabajo esta construyendo los instrumentos para evaluar factores conductuales y otro, está trabajando en el desarrollo de la metodología para comparar los elementos que deben contener una evaluación de clima organizacional contrastado con indicadores de la cultura organizacional, ambos trabajos se publicaran mas adelante.

BIBLIOGRAFÍA

1. Domingo Alarcón Ortiz. La administración del talento y las competencias como herramientas de evaluación en el desempeño. Por publicarse. 2009
2. Levy Leboyer, Claude. Gestión de las Competencias. Ediciones Gestión 2000, S.A.
3. Oren Harari, The Leadership Secrets of Colin Powell, McGraw-Hill Trade, julio de 2003.

ORBIS
Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas / Scientific e-journal of Human Sciences
/ PPX200502ZU1935 / ISSN 1856-1594 / By Fundación Unamuno / Venezuela
/ REDALYC, LATINDEX, CLASE, REVENCIT, IN-COM UAB, SERBILUZ / IBT-CCG UNAM, DIALNET, DOAJ, www.jinfo.lub.lu.se Yokohama National University Library / www.scu.edu.au / www.ebscokorea.co.kr, Google Scholar, www.bib.umontreal.ca [+++]
Cita / Citation:
Domingo Alarcón Ortiz (2010) **PROPOSAL FOR THE DETERMINATION OF CONSIDERED CONDUCTUALES FACTORS LIKE DETERMINANTS IN THE LABOR BEHAVIOR OF THE PEOPLE IN THE ORGANIZATIONS.**
/ www.revistaorbis.org.ve 15 (5) 68-75

4. Marc Effron, Human Resources in the 21st Century, John Wiley & Sons, abril de 2003.
5. Douglas K. Smith, On Value and Values, Pearson Education, marzo de 2004.
6. D. A. Benton, Executive Charisma: Six Steps to Mastering the Art of Leadership, McGraw-Hill Trade, enero de 2003.
7. Jerry Wind y Colin Crook, The Power of Impossible Thinking, Wharton School Publishing, julio de 2004.
8. Alhama Belamaric, Rafael. Realidades y Retos del Perfeccionamiento Empresarial. Año 2000. Editorial Ciencias Sociales. Habana.