



XV Coloquio Internacional de Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación en Análisis organizacional
“Educación, Organizaciones e Instituciones en los Procesos de Transformación Nacionales”
Homenaje a James G. March

La transformación nacional ante el comportamiento individual en las organizaciones

Mesa Temática: las empresas en los procesos de transformaciones nacionales

Modalidad: temática.

Jesús Antonio Arámbula Soto

Correo Electrónico: antonio_arambul@yahoo.com

Teléfono: 6181571132

Universidad Autónoma Metropolitana.

San Rafael Atlixco No. 186, Col. Vicentina, Iztapalapa, 09340, México.
09340, México/CDMX.

Guanajuato, Gto, Mex.

23 y 24 de mayo de 2019

La transformación nacional ante el comportamiento individual en las organizaciones

Resumen

El papel actual de las organizaciones en la transformación de México es muy importante para el desarrollo de la sociedad mexicana. El comportamiento que tiene un individuo dentro de las organizaciones se ha estudiado desde hace tiempo en la teoría y en los estudios organizacionales, las situaciones sociales del país tienen a detonar en analizar las actitudes que se desarrollan dentro de las organizaciones como una manera para poder entender desde lo micro los problemas sociales de manera meso y macro. Para así poder recurrir a nuestra propia iniciativa como seres humanos, además del papel del gobierno como actores al servicio de nuestros descendientes y nuestro país.

Palabras clave

Creencias, gobernabilidad, subjetividad.

Introducción.

Si la relación individuo-sociedad establece el mecanismo de funcionamiento de una región específica y global del planeta. Las organizaciones como medios micro de funcionamiento nacional, son instrumentos que determinan la transformación de una nación. En este trabajo¹ es importante analizar como el actuar de los integrantes de dichas organizaciones nos podrá establecer el primer escalón de entendimiento para poder construir una nación fuerte, donde se permita un desarrollo humano de sus integrantes, es decir, una transformación nacional.

La identificación del ser humano en las organizaciones.

Desde los estudios de las grandes fábricas a inicios del siglo XX, las organizaciones -que en su momento no se denominaban de esta manera- se formaban mayoritariamente por grandes fábricas que satisfacían las necesidades de la población mundial.

“En el año de 1926, habían descubierto una forma empírica que era posible organizar, al parecer científicamente, una investigación cuidadosamente planeada de un problema industrial humano y sin embargo fracasar completamente en la elucidación del problema en cualquiera de sus detalles. Actuando en colaboración con el consejo nacional de investigadores

¹ El autor cuenta con una investigación en proceso, pero en este trabajo se desarrolla una temática derivada de esta.

(National research council), la Western Electric Company, en sus talleres Hawthorne de Chicago, había estado empeñada durante tres años en un esfuerzo por establecer el efecto de la iluminación sobre el obrero y su trabajo” (Mayo, 1972, p.65).

Entre los primeros estudios para determinar cómo los efectos de la iluminación afectaban a los seres que laboraban en las organizaciones, en el experimento de la Hawthorne se inicia con un descubrimiento: las fábricas no solo producían, sino que estaban conformadas por seres humanos que eran afectados por las condiciones que existían en los lugares de trabajos. El informe hizo notar que “industrialmente, puede ganarse mucho teniendo mayores consideraciones personales hacia los niveles de empleo más bajos”.

Debido a los resultados del experimento antes mencionado Mayo (1971) menciona que: “la habilidad del individuo se adquiere nuevamente cada día y, por consiguiente, depende en cierto modo de las condiciones exteriores de ese día y del equilibrio interno” (p.81). El contexto externo en el que viven los individuos que luego se dirigen a las organizaciones trae consigo una dualidad de ambientes, que traen consigo la suma de ideas, que a su vez determinan creencias que traerán consigo una manera de comportarse de los individuos.

“En términos generales, las acciones o las manifestaciones que expresan una lógica clásica, o una habilidad especial, son válidas para otras personas en el contexto externo apropiado. Otras acciones o manifestaciones expresan un contexto personal, y es poco probable que sean válidas, o que tengan algún significado, para otras personas o en cualquier contexto externo. Es

profundamente cierto que quienes dirigen la industria necesitan aprender métodos para comprender a los hombres y para encauzar situaciones perfectamente humanas. Pero, desgraciadamente, no tenemos en la actualidad ningún método de expresión sencilla para esas manifestaciones que no implican nada objetivo, como no sea una actitud y una historia personal” (Mayo,1972, p.95).

Al tener creencias los individuos en las organizaciones no solo incluimos a los obreros, sino también a los directivos, es por esto por lo que las organizaciones se deben entender como la mezcla de creencias de todos los integrantes de las organizaciones y por ende las acciones que ayudan para el desarrollo de esta, se determinan por lo que creen los individuos.

“La habilidad técnica requerida por la industria en la actualidad se ha desarrollado en dos direcciones. Por un lado, se requiere un tipo de habilidad mucho mayor: el que se basa especialmente en el adecuado conocimiento científico y de ingeniería y es, en consecuencia, adaptable o incluso creador. Por el otro, lado la habilidad que se exige a un operario ha sido esfumándose en forma creciente; este se ha convertido más en un servidor de la máquina que en un mecánico. Es imposible considerar aquí y ahora si el último cambio es del todo conveniente, por más admirable que resulte el primero. Pero si es adecuado señalar que no ha aparecido un esfuerzo equivalente para desarrollar una habilidad social o colaboradora que compense o equilibre el desarrollo técnico (Mayo,1977, p.32).

Para compensar la habilidad técnica de los integrantes de la organización, Mayo (1977) establece una habilidad social o colaboradora que permite un desarrollo integral de dichos integrantes, ya no solo se verá a los individuos como apéndices de las máquinas, se inicia con la idea de que las relaciones sociales son parte esencial en el desarrollo de la organización. Esto permitió registrar muchas observaciones, Mayo (1977) las sintetizó como sigue:

- Estos hombres no tenían amigos excepto a nivel propagandístico. Parecían incapaces de relacionarse fácilmente con otra gente; por el contrario, la necesidad de conseguir tal relación resultaba para ellos una emergencia que les exigía un enorme esfuerzo.
- No tenían capacidad para la conversación. Es su charla conmigo, alteraban entre la historia personal y la oratoria que reproducía el tema obligatorio: la revolución y la destrucción de la sociedad.
- Toda acción, como la relación social, era para ellos acción de emergencia. Cualquier idea de participación rutinaria en el esfuerzo cooperativo, o en lo “ordinario” de la vida, estaba evidentemente ausente de su pensamiento. Todo, aunque fuera insignificante, era tratado como una crisis, y se emprendía con un “impulso” inmenso e irracional.
- Consideraban al mundo como un lugar hostil. En cada creencia o acción estaba implícito que la sociedad existía no para darles sino para negarles una oportunidad. Aún más, creían que la hostilidad era activa, no meramente inerte; consideraban a toda persona (incluso a sus compañeros inmediatos)

como parte en potencia de las fuerzas enemigas que se despliegan contra ellos.

El comportamiento en las organizaciones.

El comportamiento de los seres humanos parte de lo que la mente crea, es por esto por lo que a escuela del comportamiento establece unos inicios con la creación de la realidad, como actualmente se defiende: una realidad objetiva y una realidad subjetiva. Pero en ese momento solo de manera sesgada el comportamiento de los individuos de la organización era objeto de estudio.

Sobre el supuesto que los empleados actúan de una manera subjetiva racional, podemos formular algunas predicciones acerca de la finalidad de la relación de autoridad, basándonos en nuestro conocimiento de las compensaciones y contribuciones de los empleados y otros miembros de la organización. Un empleado está conforme en aceptar un contrato de empleo solo si no le importa “demasiado” qué actividades o dentro del área de aceptación acordada en el contrato le hará realizar la organización, o si está compensado de alguna manera de la posibilidad de que la organización le imponga actividades desagradables. Será ventajoso para la organización establecer una relación de autoridad cuando las actividades del empleado son óptimas para la organización (Simon Y March. 1969, p.100).

Para poder crear un ambiente estable en las organizaciones se crean lo que se denomina políticas y normas, que guiaran los comportamientos de los individuos de la organización: “La teoría del equilibrio en la organización implica una estructura subyacente al equilibrio, es decir, debe existir un sistema social que incluya a los participantes y que presente un alto grado de interrelación, así como una diferenciación sustancial respecto de otros sistemas dentro del medio social total”. (Simon y March,1969, p. 97).

Motivación: la decisión de participar



Esquema 1. Basado en Simon y March (1969).

El comportamiento de los individuos está fuertemente determina por motivos sociales en el cuadro anterior se presentan los motivos de logro, afiliación y poder descritos por Mclelland (2007) en donde Simon y March los representan como la conformidad del trabajo con la imagen propio (logro), la predictibilidad de las relaciones de trabajo (afiliación) y la compatibilidad del trabajo con otras actividades (poder).

Los individuos al no pertenecer de manera permanente en la organización, dependiente sus características personales podrán o no dejar de manera sencilla dicha organización, Simón y March (1969) nos menciona que: “La facilidad de darse de baja de una organización dada dependerá; a) del número de organizaciones en las cuales puede colocarse; B) de su posición en esta colocación, y c) del orden que corresponde a la actual situación empleo-despido” (p.110).

Simon (1988) estableció que: “el personal operativo de una organización administrativa participa en el cumplimiento de los objetivos de esa organización en cuanto influye en las decisiones del personal operativo [...] entonces consiste en establecer un personal operativo y superponer a este otro personal supervisor, capaz de influir en el primero inclinándolo hacia un tipo de comportamiento coordinado y eficaz. Empleamos aquí el término “influir” más bien que el de “dirigir” porque la dirección, es decir, el empleo de la autoridad administrativa. Es solo una de las diferentes maneras en que el personal administrativo puede afectar a las decisiones del personal operario; y, por consiguiente, la construcción de una organización administrativa es algo más que una simple distribución de funciones y una asignación de autoridad, es por ello por lo que la atención debe enfocarse en el

empleado operario. El éxito de la estructura de la organización será juzgado por el funcionamiento de esta, por esto es por lo que los directivos en las organizaciones crean patrones que los subordinados pueden adoptar y que formaran un ambiente en la organización.

“Así, pues, la organización quita al individuo una parte de su autonomía decisoria y la sustituye por un proceso organizativo de toma de decisiones. Las decisiones que la organización elabora ordinariamente para el individuo: 1) especifica su función, es decir, el alcance general y la naturaleza de sus deberes; 2) asignan autoridad, es decir, resuelven quien tendrá poder en la organización, para tomar nuevas decisiones que afecten al individuo, y 3) establecen tantos límites a su facultad de elegir como sean necesarios para coordinar las actividades de los distintos individuos de la organización” (Simon y March, 1969, p.10).

La creación de una lealtad organizativa como lo menciona Simon (1988) es una característica del comportamiento humano donde los miembros de un grupo organizado tienen a identificarse con ese grupo, permitirá un autocontrol de los individuos en la organización, dado que el implantar un nivel de culpa y exigencia propia, llega a una búsqueda de la excelencia*.

Los miembros de una organización, identificándose con su departamento, en lugar de identificarse con la totalidad de la organización, creen que el bienestar de aquel es más importante que el bienestar general en los casos en que ambos entran en conflicto. Este problema resulta con frecuencia evidente en el caso de los órganos “domésticos”, en los cuales se pierde de

vista su índole facilitadora y auxiliar al esforzarse en imponer a los órganos ejecutivos procedimientos normalizados (Simon,1969, p.15).

Siguiendo con Simon (1969) la racionalidad se ocupa de la elección de alternativas preferidas de actividad de acuerdo con un sistema de valores cuyas consecuencias de comportamiento pueden ser valoradas. Entonces una decisión se puede establecer como:

- Objetivamente racional: si es en realidad el comportamiento correcto para maximizar unos valores dados en una situación dada.
- Subjetivamente racional si maximiza la consecuencia relativa al conocimiento real del sujeto.
- Conscientemente racional en la medida en que el ajuste de los medios a los fines sea un proceso consiente.
- Deliberadamente racional. En la medida en que el ajuste de los medios a los fines haya sido realizado deliberadamente (por el individuo o la organización)
- Organizativamente racional. Si se orienta hacia las finalidades de la organización
- Personalmente racional. Si se orienta hacia las finalidades del individuo.

Entonces, en un sistema social Simon (1969) la empresa está constituida simultáneamente de una organización formal y una informal. A la primera corresponden los comportamientos que son objeto de las reglas dictadas por la compañía. Así como las políticas encaminadas a instaurar un cierto tipo de relaciones al interior de la organización “humana” y entre ésta y la organización

técnica. La organización informal comprende las relaciones interpersonales que existen efectivamente entre los miembros de la empresa.

La toma de decisiones es una actividad inevitable, sea de manera racional o empírica esta se determina como un elemento fundamental. Es así, como Luhmann al tomar como sistema establece que las acciones y decisiones son distintas:

“Sistema cuyos elementos componentes son decisiones. Para esto, debe distinguir entre decisión y acción. Esta última consiste en un suceso que puede ser imputado a un sistema, en tanto la decisión encuentra su identidad en la elección en la elección de las alternativas y, por consiguiente, tematiza su propia contingencia. De esto se desprende que las decisiones sean mucho más sensibles al contexto que las acciones y, por tanto. Mucho menos estables” (Luhmann, 2005, p. 23).

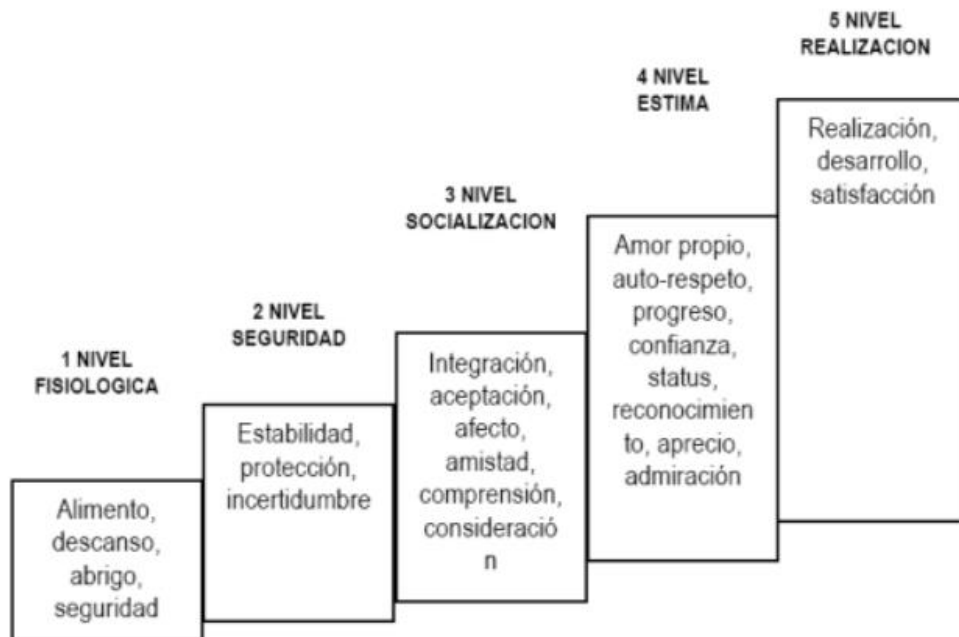
Un estado de equilibrio del sistema social para Desmarez (1986) debe ser buscado, donde la dirección esta encargada de conservar el “equilibrio de la organización social, de tal manera que los individuos, que contribuyen con sus servicios al objeto común de todos los miembros de la empresa, obtengan las satisfacciones personales que despierten sus deseos de cooperar. Parte de este equilibrio se logra con la identificación de los elementos que no permiten un contexto saludable y es así como nos indica Herzberg (1954):

“Los factores que determinan la enfermedad mental no son el anverso de los factores de la salud mental. Más aún, los factores de enfermedad mental pertenecen a la categoría de factores de higiene, que describen el ambiente

del hombre y que producen la enfermedad mental cuando son deficientes, pero tienen un efecto positivo muy escaso en la salud mental. Son factores que producen conductas de evitación; pero, como hemos explicado, sólo en el individuo «enfermo» se produce un intento de activar la conducta de aproximación. Ya se han discutido las implicaciones del cambio conceptual de la satisfacción laboral. La investigación tradicional sobre las actitudes laborales se ha centrado casi exclusivamente en un único grupo de factores, los de higiene o factores del contexto laboral” (p. 10).

Después de identificar que existe el humano con sentimientos en las organizaciones, un hombre tomador de decisiones se descubrió que existen un ser humano con necesidades, donde Maslow (1970) las clasifico en 5 niveles.

Niveles de necesidades según Maslow



Esquema 2: basado en Maslow (1970).

La contribución de Maslow (1970), en su libro " La Teoría de la Motivación Humana" consiste en ordenar por categorías y clasificar por niveles las diferentes necesidades humanas, según la importancia que tienen para la persona que las contiene. En la base de la pirámide están las necesidades de déficit (fisiológicas) que se encuentran en las partes más bajas, mientras que las necesidades de desarrollo (autorrealización) se encuentran en las partes más altas de la jerarquía.

De este modo, en el orden dado por la potencia y por su prioridad, encontramos entre las necesidades de déficit las necesidades fisiológicas, las necesidades de seguridad, las necesidades sociales, las necesidades de estima. En tanto, las necesidades de desarrollo comprenderían las necesidades de autorrealización (self-actualization) y las necesidades de trascendencia.

El ambiente que se establece en las organizaciones determina el comportamiento de los humanos, es por eso la relevancia de observar cómo se conforma el ambiente en las organizaciones, anteriormente se observaba solo elementos como no lo afirma la teoría X de McGregor (1972):

“La teoría X explica las consecuencias de una técnica administrativa particular; no señala ni describe la naturaleza humana, aunque así se lo propone. Porque sus ideas son tan innecesariamente limitadoras que no impiden ver las posibilidades de otras prácticas administrativas. Las que a veces parecen ser estrategias nuevas como la descentralización, la

administración a base de objetivos, la supervisión consultiva y la dirección “democrática” no suelen ser más que “vino viejo en odres nuevos” porque los procedimientos ideados para ponerlas en práctica obedecen a las mismas ideas inexactas sobre la naturaleza humano. La gerencia está experimentando constantes desengaños con “nuevos enfoques” sobre los aspectos humanos de la empresa, tan decantados por doquier y tan hábilmente expuestos. La dificultad consiste en que no son más que tácticas distintas—programas, procedimientos y trucos... de una solo estrategia basada en la teoría x” (p.51).

En cambio, McGregor (1970) formula la existencia de necesidades para el individuo no solo las de la organización:

“El principio de integración exige que se tomen en cuenta no sólo las necesidades de la organización, sino también las del individuo. Naturalmente, cuando se despliega un sincero esfuerzo común por buscar una solución integrante, es decir, conjunta, de las necesidades individuales y empresariales, frecuentemente se dan con ella. Pero no ocurre así siempre y en este punto la teoría Y comienza a parecer poco realista. Choca de medio a medio con las actitudes generales de una gerencia basada en la dirección y control” (p. 61)

Es así como al tomar en cuenta la existencia de relaciones humanas y emociones en las organizaciones entenderemos que los individuos al tomar sus decisiones lo hacen mediante el choque de las actitudes de la gerencia con las aptitudes de los trabajadores, las cuales se determinan de manera empírica la mayoría del tiempo.

Las lógicas que explican los comportamientos de los individuos que componen el sistema social: la lógica de los sentimientos, de los costos, de la eficiencia y la ideológica.

“La organización formal está regida por la lógica del costo y la eficiencia... Por su parte, la organización informal está determinada por la lógica de los sentimientos y la ideología”; es decir, de un lado por las ideas, creencias y valores de los grupos constitutivos, y del otro por los “símbolos alrededor de los cuales se organizan los valores” de la organización global” (Montaño&Ibarra,1987, p.57)

La lógica ideológica - es la encargada del sistema de ideas y de creencias por medio del cual los valores de la organización son afirmados- y la de emociones - por la cual los valores en las relaciones interindividuales de los diferentes grupos presentes en la empresa son expresados-.

En cuanto la cultura corporativa está conformada por la lógica de costos y eficiencia, entonces si tomase en cuenta las variables de las relaciones informales permitiría un mejor desarrollo organizacional.

“Las nuevas relaciones-humanas pretenden, pues, tomar en consideración las necesidades humanas a fin de evitar las secuelas negativas del trabajo en las organizaciones [...] los humano-relacionistas son en cierta forma pobres en términos propositivos concretos-control de grupos informales, circulación de boletines internos, programas de entrevista-consejo, etc.,” (Montaño, 1991, p.77).

En cuanto a las funciones de las actitudes (Katz,1960) se han manejado que en primer lugar tienen una función utilitaria o instrumental, en el sentido de que permiten acometer y acercarse al cumplimiento de las metas de quienes las tiene. Otra de sus funciones es la de conocimiento, ya que permiten tanto procesar como incluso percibir selectivamente la información disponible en el entorno. La tercera de las funciones básicas de las actitudes es la de expresión de valores, permitiendo mostrar las creencias detrás de la propia actuación. Por último y vinculada a la anterior destaca la función de la defensa del yo, vinculada a la preservación de la autoestima y el autoconcepto al permitir la autoafirmación y autojustificación de los propios actos.

El comportamiento ante las nuevas formas organizacionales en México.

Ya muchas organizaciones buscan el no solo tener beneficios económicos para sus dueños, directivos o empleados. Se está creando un nivel de beneficio social tanto para los integrantes como para la sociedad en general. Muchas ocasiones solo queda en un discurso perverso por los directivos en el que aun la cultura corporativa: “[...]se levanta no como un intento de construcción organizacional a partir de las especificaciones culturales sino como un mecanismo tendiente a la interiorización de ciertos valores relacionados indirecta pero estrechamente con los imperativos de la racionalidad económica” (Montaño,1993, p.18).

Debido a que las acciones de los gobiernos y de los sectores empresariales son la nueva división internacional del trabajo es necesario que surjan organizaciones que no dependen de su totalidad en lo que estos sectores determinen y hagan.

Si bien aún existen vacíos por llenar en los aspectos económicos y humanos dentro de las organizaciones, se ha iniciado a tratar con lo que las organizaciones pueden dar a la sociedad, para iniciar el aprendizaje organizacional juega ya un papel importante para poder desde la organización que las cosas sucedan de manera que beneficie para el fin buscado, sin ignorar que la sociedad será beneficiada con este aprendizaje.

“Todo lo que hacemos -como individuos, como organizaciones, como sociedades- requiere un aprendizaje. las cosas pueden hacerse de mejor manera; podemos tener más éxito en el logro de nuestros fines en formas que requieran menos recursos y menos tiempo. (Stiglitz y Grenwald,P. 92).

La innovación es necesaria de la tecnología para poder realizarse, en las organizaciones la implementación de nuevos mecanismos tecnológicos, como la automatización ha permitido que organizaciones con instalaciones establecida en un punto del globo terráqueo puedan expandir más allá sus fronteras y poder establecer organizaciones tipo red, en las que no es necesario las instalaciones para poder llegar a otras organizaciones y por ende a otros individuos.

Una alternativa para no depender de: gobierno, empresas existen y leyes que no funcionaban, Mintzberg (2015) nos da como respuesta fijarse en lo que están haciendo otras personas, con el fin de unirse a ellas o imitarlas. Creación de instituciones que no pertenecen al Estado ni a inversores privados; tales como fundaciones, instituciones religiosas, sindicatos, cooperativas, Greenpeace, la Cruz Roja, y muchas universidades y hospitales de renombre.

La transformación nacional ante el comportamiento de las personas en las nuevas formas de organizaciones.

Para Mintzberg (2015) tendremos que dejar de ser recursos humanos al servicio del desequilibrio y pasar, en cambio, a recurrir a nuestra propia iniciativa como seres humanos al servicio de nuestros descendientes y de nuestro planeta.

Entre el gobierno, gobernabilidad y gobernanza, la última juega un papel definitivo en todas las personas de la sociedad. Si el gobierno propone entre sus políticas del plan de desarrollo las siguientes:

- Deuda pública: De acuerdo con el documento, el gobierno heredó una deuda pública de 10 billones de pesos que obligan a destinar 800 mil millones para pagar servicios financieros.
- Tren Maya: El Tren Maya es el proyecto de infraestructura más importante de la administración y representa una inversión pública y privada de 150 mil millones de pesos.
- Crecimiento anual: Según el proyecto, el desarrollo económico será del 6 por ciento anual y un promedio sexenal de 4 por ciento.
- Fin del desempleo, subempleo e informalidad: En 2024 el país creará empleos suficientes para atender la demanda de los jóvenes que se incorporan al mercado laboral y ningún joven que desee cursar estudios universitarios quedará fuera. Tampoco habrá desempleo, subempleo e informalidad.
- Fin de la migración: El Plan Nacional de Desarrollo promete poner fin al éxodo de mexicanos al exterior por causas de necesidad laboral, inseguridad

y falta de perspectivas. Delincuencia en retirada La delincuencia organizada está reducida y en retirada y los jóvenes no se verán empujados a las conductas antisociales.

- Disminución de 50% en delitos: Para 2024 se habrá reducido 50% el robo a casa, secuestros, homicidios dolosos, asalto en la calle y el transporte público.

Es importante el establecer el papel del gobierno, gobernanza y la gobernabilidad. El comportamiento de cada uno de los individuos dentro de las organizaciones mexicanas permitirá un entendimiento de manera micro y meso las circunstancias que se dan en el país.

Para la legalidad y erradicación de la corrupción es importante analizar que las personas desde el núcleo familiar pueden establecer conductas de estar buscando el beneficio de la manera más rápida. Es común en la sociedad que dentro del beneficio propio se justifican actos no éticos, pero si es un tercero ya inicia el reclamo social. Para eso si una organización esta conformado por personas con estas actitudes puede conducir a su destrucción.

Para poder cumplir con lo establecido en el programa de desarrollo del gobierno actual en el país, se requiere la participación de todos los ciudadanos, haciendo hincapié en la reflexión ética sobre la necesidad de no hacer un daño a una tercera persona, esto quitaría todo tipo de crímenes voluntarios. Es una utopía el que todo en una sociedad se comporten sin afectar a terceros, pero entre más ciudadanos se comporten de esta manera se podrá obtener mejor un desarrollo humano en determinada zona geográfica.

Para poder pagar la deuda pública heredada el país necesita que las propias organizaciones del país se autorregulen, para esto todos los ciudadanos deben intentar actuar de manera honesta y transparente para que los recursos que están en flujo en sus organizaciones no sean desperdiciados o mal usados. Esto es importante en la construcción del tren maya, debido a que es la obra que más se vende en cuanto al desarrollo del sureste del país.

Si se desea un crecimiento del seis por ciento anual, es necesario que tanto el sector público y privado trabajen de la mano. Entonces los comportamientos de ambos deben estar encaminados al desarrollo del país, y no, a solo beneficios particulares. Es así como el buen uso de los recursos, un comportamiento ético y una motivación en las organizaciones por parte de todos los ciudadanos, traerá consigo una disminución en el desempleo debido a que el flujo de bienes y servicios está relacionado con la producción del país, y el entender el aspecto subjetivo del comportamiento trae una buena producción y con esto un buen desarrollo, y una posible transformación nacional. Así se disminuirá la migración a otros países y si se hace una conciencia ética, además de opciones de trabajo, la delincuencia disminuye en las naciones.

Conclusiones

Después de analizar como los distintos actores estratégicos interactúan e inciden – según sus propias dimensiones ideológicas y emocionales – en el funcionamiento de las reglas, en el proceso decisional y en el desenvolvimiento de los conflictos colectivos, teniendo el marco de se cumpla con la libertad de expresión y asociación, respeto y fortalecimiento de los derechos humanos; además de estar informados sobre su entorno las interacciones y acuerdos entre gobernados y gobernantes, las organizaciones conformadas por sus integrantes toman un papel importante en el desarrollo de las naciones.

El entendimiento de los comportamientos humanos en una organización permite el entender el comportamiento en grupo de varias organizaciones y estas a su vez el de un país que agrupa varias organizaciones, si no iguales, si con características comunes. La importancia de entender el entorno micro, como macro, permite que la sociedad y sus organizaciones jueguen un papel bueno para la transformación nacional.

No solo es papel del gobierno, o de las organizaciones o solo de los ciudadanos, es un equilibrio de todos los actores de la sociedad y entender que como individuos no solo se debe culpar a un tercero, si no también se debe ser actor participante en el desarrollo de la nación. En cada organización el entender los comportamientos y su función utilitaria o instrumental, en el sentido de que permiten acometer y acercarse al cumplimiento de las metas de quienes las tiene. El del conocimiento, ya que permiten tanto procesar como incluso percibir selectivamente la información disponible en el entorno. La de las expresiones de valores, permitiendo mostrar las

creencias detrás de la propia actuación. Y las de la función de la defensa del yo, las que demuestran las de la autoestima de cada individuo. Permitirá el entendimiento de una célula del tejido que conforma el sistema completo. En donde se debe analizar en todas direcciones y no dejar un aspecto sin responsabilidad.

Bibliografía.

Desmarez, P. (1986). Teoría de la organización: Fundamentos y controversias.

México: Universidad Autónoma Metropolitana.

Desmarez, P. (1986). Teoría de la organización: Fundamentos y controversias.

México: Universidad Autónoma Metropolitana.

Hezberg 1954

<https://www.milenio.com/politica/este-es-el-plan-nacional-de-desarrollo-de-amlo>

Ibarra, Eduardo y Montaña, Luis. (1987) Mito y poder en las organizaciones. 2a. edición, México, Trillas.

Katz, D. (1960): "The functional approach to the study of attitudes", en Aronson, E. y Pratkanis, A. (Eds.) (1993): Social Psychology, Ed. Edward Elgar Publishing, Aldershot (Inglaterra).

Lawrence, P. & Lorsch. (1973). Organization y Ambiente. Barcelona: Editorial Labora, S.A.

Luhmann, N. (2005). Organización y decisión. Autopoiesis, acción y entendimiento comunicativo. México: Anthopos.

March J. & Simon H. (1969). Teoría de la Organización. España : Ariel.

March, J. (1989). The bussiness firm as a political coalition. New York: Blackwell.

Maslow, A. (1970). Motivation and personality. New York: Harper & Row Publishers

Mayo, E. (1972). Problemas humanos de una civilización industrial. Buenos Aires: Nueva Visión.

Mayo, Elton. (1977) "Problemas sociales de una civilización industrial" Ediciones Nueva Visión. Argentina. Original por Harvard University Press,

Mc Gregor, D. (1972). El aspecto humano de las empresas. México: Editorial Diana.

Mintzberg H. (2015). La sociedad frente a las grandes corporaciones, la necesidad del equilibrio social. libros de cabecera: Barcelona.

Montaño L. (1993). Estrategias organizacionales. 1993: UAMI.

Montaño, H. (1991). Las nuevas relaciones humanas: un falso reto a la democracia. Ensayos críticos para el estudio de las organizaciones en México, México: Porrúa.

Simon H. (1988). El comportamiento administrativo. Buenos Aires: Aguilar.

Stiglitz j & Greenwald. (2014). 2014la creación de una sociedad del aprendizaje un nuevo enfoque hacia el crecimiento, desarrollo y el progreso social. México: critica.