



EDITORIAL

El mundo organizacional desde diferentes perspectivas

Melissa Yaneth Teherán Suarez

Universidad Simón Bolívar

<http://orcid.org/0000-0002-6691-138X>

Se entiende como organizaciones a las estructuras administrativas creadas para lograr metas u objetivos por medio del capital humano, el cual crea e implementa estrategias y técnicas que promueven el cumplimiento eficiente en pro de un propósito en común. Dentro de las organizaciones se encuentran diferentes sistemas que permiten la ejecución de un trabajo y analizarlos desde diferentes áreas del conocimiento, tales como la (Psicológica, Económica-administrativa, Jurídica y educativa), comprendiendo desde diferentes formas aspectos inherentes en la dinámica organizacional.

Desde la dimensión psicológica se puede analizar como las variables de: *motivación, satisfacción y engagement*, pueden ser factores impactantes para la dinámica laboral de los trabajadores y como estos de forma oportuna y equilibrada pueden generar un ambiente laboral agradable que permite un desarrollo adecuado de cada uno de sus trabajadores. Considerando el *engagement* como una visión por el trabajo ya que surge de una percepción personal con la cual se originan actitudes y emociones respecto al ámbito laboral, las cuales han sido clasificadas por diversos autores como recursos personales y recursos laborales u organizacionales (Cárdenas & Jaik, 2014), este desarrollado de una forma adecuada puede generar un estado de bienestar laboral de los trabajadores, que permitiría encontrar un ámbito de trabajo sano y tranquilo.

Por otro lado los autores como García & Forero (2014), en su estudio para evaluar satisfacción y motivación laboral en una organización en la ciudad de Bogotá – Colombia, evidenciaron que los factores de motivación y satisfacción juegan un papel importante en el desempeño laboral del talento humano mostrando que los factores de motivación más relevantes en cuanto a la mejora organizacional son el poder y el reconocimiento; adicionalmente, la cultura de cambio y mejora se relaciona de manera positiva con la motivación de logro. Aspectos que se pueden tener en cuenta en la planeación estratégica para el aumento de un trabajo más eficiente y efectivo dentro de las organizaciones.

Ahora bien una perspectiva desde las ciencias económicas, administrativas y contables, orienta a realizar un análisis desde los orígenes básicos de las organizaciones, desde el núcleo primario como lo es la familia. Estudiando la dinámica en este sistema, la cual permite la creación de estrategias y protocolos dentro de la organización para evaluar los procesos que están sumergidos dentro de este sistema



organizacional. Autores como Giuseppe & Pérez (2015) plantean que un *protocolo* puede ser una estrategia que permite una organización adecuada dentro de sistemas pequeños como empresas familiares, puesto responde a la fuerte necesidad que tienen las empresas familiares de neutralizar conflictos y dificultades de cualquier índole. En este sentido, es evidente que se debe disponer de normas y criterios consensuados dentro de la organización, que una vez impulsados, definidos y aceptados, funcionen como verdaderos estatutos y códigos internos.

Finalmente tocando una dimensión educativa cómo puede el desarrollo de las organizaciones afectar la *visión del mundo*, término que se ha trabajado desde la didáctica y el aprendizaje, sin embargo no se ha relacionado con esta temática. Peñaloza (2015) en su análisis de la visión del mundo plantea el término como una hipótesis del mundo referida a visiones generales del mundo que resultan del proceso colectivo de construcción del conocimiento. Este concepto no se refiere a una construcción personal o colectiva sobre la base del mundo de la vida y la experiencia vital sino a una concepción compartida que resulta del devenir del conocimiento humano muestra una gran importancia y sus implicaciones para la investigación en la didáctica de las ciencias, siendo un punto interesante en analizar como estrategia de aplicación dentro de las organizaciones como este se pueda transpolar a la estructuración de una visión y misión más precisas orientadas a cada sistema organizacional.

Es por esto que el mundo de las organizaciones permite un abanico de opciones que pueden ser estudiadas desde diferentes perspectivas, la estructura holística de una organización permite ser más amplio en su conocimiento.

Referencias

- Cárdenas, T., & Jaik, A. (2014). Inventario para la medición del Engagement (ilusión por el trabajo). Un estudio instrumental. *Psicogente*, 17(32), 294-306.
- García, M. & Forero, C. (2014). Motivación y satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional: Una explicación desde las ecuaciones estructurales. *Psicogente*, 17(31), 120-142.
- Giuseppe, V., & Pérez, M. (2015). Protocolos: un instrumento para mediar conflictos en empresas familiares. *Desarrollo Gerencial*, 7(2), 81-99. Doi: <http://dx.doi.org/10.17081/dege.7.2.1182>
- Peñaloza, G. (2015). Una mirada desde la Didáctica de las Ciencias al concepto de visión del mundo. *Revista Educación y Humanismo*, 17(29), 308-320. Doi: <http://dx.doi.org/10.17081/eduhum.17.29.1259>



EDITORIAL

The organizational world from different perspectives

Melissa Yaneth Teherán Suarez

Universidad Simón Bolívar

<http://orcid.org/0000-0002-6691-138X>

Organizations, are understood as the administrative structures created to achieve goals or objectives through human capital, which create and implement strategies and techniques that promote an efficient accomplishment for a common purpose. Within the organizations different systems are found that allow the execution of a task, that may be analyzed from different areas of knowledge, such as (the Psychological, Economic-administrative, Legal and educational one), always understanding, from different perspectives, those aspects that are inherent in the organizational dynamics.

From the psychological dimension it is possible to analyze how the variables of motivation, satisfaction and engagement can be hard hitting factors for the work dynamics of the workers and how these, in a timely and balanced way, can generate a pleasant work environment that allows an adequate performance for every worker. Considering engagement as a vision for work since it arises from a personal perception with which attitudes and emotions arise regarding the work environment, which have been classified by various authors as personal, labor or organizational resources (Cárdenas & Jaik, 2014). This developed in a suitable way can generate a state of workers' welfare, which would allow a healthy and quiet work environment.

On the other hand, authors such as García & Forero (2014), in their study to evaluate job satisfaction and motivation in an organization in the city of Bogotá - Colombia, showed that motivation and satisfaction factors, play an important role in Human talent, showing that the most relevant motivational factors in terms of organizational improvement are power and recognition; Additionally, the culture of change and improvement is positively related to motivation achievement. These aspects can be taken into account in the strategic planning for the increase of more efficient and effective work within the organizations.



However, a perspective from the economic, administrative and accounting sciences, leads to make an analysis starting from the very basis of organizations whose main core is the family. By studying the dynamics of this system, which allows the creation of strategies and protocols within the organization, makes possible the evaluation of the processes that are immersed within this organizational system. Authors such as Giuseppe & Pérez (2015) argue that a protocol can be a strategy that allows existence of an adequate organization within small systems such as family businesses, because it responds to the strong need of family companies to neutralize conflicts and difficulties of any kind. In this sense, it is clear that there must be rules and criteria agreed upon within the organization, which once promoted, defined and accepted, work as true statutes and internal codes.

Finally, considering the issue of educational dimension, how can the development of the different organizations affect the *vision of the world*? This term has been worked from a didactic and learning point of view; nevertheless it has not been related to this subject matter. Peñaloza (2015) in his analysis of the world view, raises the term as a hypothesis, referred to the general visions of the world that result from the collective process of knowledge construction. This concept does not refer to a personal or collective construction based on the world of life, and life experience, but to a shared conception that results from the appearance of human knowledge, showing a great importance with implications for research in the didactics of the Sciences, thus being an interesting issue to be analyzed as an implementation strategy within the organizations, as this can be transpolar to the structuring of a more precise vision and mission oriented to each organizational system.

That is the reason why the world of organizations leaves a range of options that can be studied from different perspectives, the holistic structure of an organization allows being broader in their knowledge.

References

- Cárdenas, T., & Jaik, A. (2014). Inventario para la medición del Engagement (ilusión por el trabajo). Un estudio instrumental. *Psicogente*, 17(32), 294-306.
- García, M. & Forero, C. (2014). Motivación y satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional: Una explicación desde las ecuaciones estructurales. *Psicogente*, 17(31), 120-142.



Giuseppe, V., & Pérez, M. (2015). Protocolos: un instrumento para mediar conflictos en empresas familiares. *Desarrollo Gerencial*, 7(2), 81-99. Doi: <http://dx.doi.org/10.17081/dege.7.2.1182>

Peñaloza, G. (2015). Una mirada desde la Didáctica de las Ciencias al concepto de visión del mundo. *Revista Educación y Humanismo*, 17(29), 308-320. Doi: <http://dx.doi.org/10.17081/eduhum.17.29.1259>