



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”
Multidisciplinario
21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

ORGANIZACIONES FLEXIBLE, EMPLEADOS COMPROMETIDOS

Esp. María Nava Güere
Especialista en Ciencias Sociales
marucha2458@hotmail.com
Investigadora Independiente

Dra. Misleida Nava
Licda. en Administración/MSc. Gerencia de Recursos Humanos/Doctora en Ciencias, Mención Gerencia.
misleida@hotmail.com
Universidad Nacional Experimental “Rafael María Baralt”

Dr. Ángel Nava Chirinos
Licdo. en Administración/MSc. Gerencia de Recursos Humanos/Doctor en Ciencias Gerenciales.
angelnavach66@hotmail.com
Universidad Nacional Experimental “Rafael María Baralt”

Roland Antonio Nava
Licdo. en Administración/MSc. Gerencia de Recursos Humanos
rolandnava63@hotmail.com
Universidad Nacional Experimental “Rafael María Baralt”

María G. Nava Porto
Psicólogo
maganava0612@gmail.com
Investigadora Independiente

Resumen.

El presente estudio busco demostrar como la flexibilidad organizacional, contribuye significativamente al incremento del compromiso laboral por parte de sus empleados, al considerar estos, que se les reconocen sus virtudes,



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

responsabilidades y capacidad de compromiso, fue descriptivo, de campo, no experimental, para la recolección de información se diseñó una encuesta, la población fue seleccionada aleatoriamente en sitio públicos, concluyéndose que: Que se hace necesaria la flexibilización laboral, en aras de que esta ha contribuido de manera significativa en la estabilidad laboral, en la consolidación de los hogares, en relaciones armónicas de parejas, así como en la estabilidad emocional de todos los miembros del grupo familiar, lo que se traduce en empleados laboral, familiar y socialmente, felices además de comprometidos.

Palabras Clave: Organizaciones, Flexibilidad, Empleados, Compromiso.

FLEXIBLE ORGANIZATIONS , COMMITTED EMPLOYEES

Abstract:

This study aimed to demonstrate how the organizational flexibility , contributes significantly to increasing the labor commitment of its employees , considering these , that they recognize their virtues , responsibilities and ability to compromise , was descriptive, field , not experimental, for data collection survey was designed, the population was selected randomly in public place, concluding that : that labor flexibility is necessary, in order that this has contributed significantly to job security , the consolidation of households in harmonic relationships of couples, as well as the emotional stability of all household members , which results in work, family and socially committed employees happy addition .

Keywords: Organizations , Flexibility, Employee Commitment

Introducción.

Por siempre uno de los objetivos fundamentales de las organizaciones es además de su permanencia en el mercado de manera competitiva, extenderse progresivamente hacia otros ámbitos o espacios geográficos de la localidad,



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

estado o país donde inicia sus labores organizacionales, convirtiéndose como una metas de repente a largo plazo incursionar en otros países.

Motivo por el cual estas buscan constantemente, actualizarse en los nuevos temas, enfoque gerenciales así como la nuevas conceptualizaciones teórica que invaden frecuentemente el mundo organizacional, todo esto con la firme intención de mantenerse actualizados para poder brindar a los miembros de la organización, cada vez mejores condiciones laborales en todos sus aspectos, (remunerativas, sociales, de seguridad, estabilidad, confort), que le permita estar satisfechos y que al mismo tiempo se sientan cada vez más comprometidos con los objetivos y metas organizaciones, que estos la internalicen como si fuesen de ellos, para que el compromiso de lograr su ejecución en el tiempo previsto, no sea impuesto, que se convierta en una actividad, agradable, al sentir que será beneficio para ambas partes, (organización empleados).

Siendo así como las organizaciones hoy por hoy, en su constante búsqueda de lograr la consolidación de empleados comprometidos, invierten una gran cantidad de tiempo en el diseño de estrategias o métodos que redunden en el desarrollo de empleados comprometidos, felices, eficiente, eficaces, además de responsables y cumplidores de su misión dentro de ella, para que estos puedan contribuir con la visión que se tiene plasmada con el éxito esperado.

La Flexibilidad Organizacional.



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

Asumiendo que las organizaciones son entes organizados legalmente establecidos, para funcionar laboralmente, en un determinado sector de la sociedad, bien sea público o privado, de servicio o producción, esta buscan establecerse con las mejores condiciones posibles, que les permita atraer además del capital intelectual que la conformara como parte de su nómina, succionar, clientes al igual que proveedores, que contribuirán de manera directa a su estabilidad laboral y por ende a su permanencia en condiciones favorables.

Todo esto las ha conllevados a que estas cada vez implementen novedosas y agradables forma de cumplimiento de responsabilidades en especial dirigidas a sus empleados, por considerarlos de suma importancia dentro de ellas, impregnándoles el valor no solo el que estos merecen, sino el que poseen en el sentido amplio de la palabra, entre las novedosas formas que las organizaciones han encontrados favorecedoras para las partes en el cumplimiento de funciones, se encuentra la flexibilidad, encontrándose otras de no menor relevancia, como los incentivos económicos, entrega de reconocimientos por años de servicios, por no haber generado accidentes laborales, por su constancia y dedicación en sus funciones entre otros.

Al respecto de las organizaciones flexibles el diario Panorama (2015, p. 7), en su artículo denominado La Empresa que hace Felices a sus Empleados, manifiesta que “horarios flexibles, trabajo desde casa y recompensas. Parece una utopía, pero estos tres conceptos pueden mezclarse en el mundo laboral. Es más, no solo pueden, sino que “deben”. Así lo afirma Juan Luis Polo, fundador de la empresa española Territorio Creativo (TC)”, continúan manifestando que “la empresa no se entiende sin la felicidad de sus empleados, algo que se consigue trabajando la confianza propia”



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

La Felicidad Motivo de Celebración:

No cabe duda alguna que cuando las personas están felices, tienen una inmensidad de motivos para celebrar, cualquier momento es propicio, bueno para compartir y socializar con familiares, amigos, compañeros de trabajo, conocidos entre otros, resultando de suma importancia que las organizaciones, reconozcan los éxitos de sus empleados por grandes o pequeños que estos sean, que lo demuestran con hechos, o actitudes que irán construyendo progresivamente, para lograr un gran cumulo de empleados felices y responsable, lo que se traduce en organizaciones, solidas, estables, con excelente ambiente de trabajo, muy atractivas en el mercado laboral, para quienes desean desde muy temprana edad hasta para los de edad más avanzada logra ubicarse laboral y profesionalmente en empresas u organizaciones.

Donde además de desarrollarse cuenten con incentivos acordes a sus conocimientos, experiencias, que logran satisfacer el alcanzar la extrema felicidad en lo personal, familiar y laboral, la existencia de un clima organizacional agradable, condiciones de trabajo segura, además del reconocimientos de méritos y esfuerzos, que estos se conviertan en parte de la organización, así como toda organización aspira que sus miembros internalicen sus objetivo como si fuesen de ellos.

Gozar de felicidad es una condición que todo individuo desea obtener, por siempre en su periodo de vida, debido a que esta condición que pudiese definirse como tranquilidad, representa una fuente de confianza para seguir luchando por lo que se tiene y desea alcanzar progresivamente, aun cuando puedan existir otras



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

personas que la felicidad les da tanta seguridad que se apartan del camino correcto, descuidan sus los objetivos, que a al final pierden tan preciada condición de vida, ocasionándoles serios trastornos que los traspolan a todas las actividades que desarrollan tanto a lo interno como a los externo de su entorno laboral, resultando de suma importancia el que las organizaciones contribuyan con sus estrategias a la solidificación de esta condición, aun cuando a los externo de sus mundo laboral no es su responsabilidad, pero que la afecta igualmente, al percatarse de la merma de funciones, responsabilidad y cumplimiento del o los empleados que se encuentran afectados.

Cabe destacar que el reconocimiento por parte de la organización de los logros individuales y/o colectivos de su capital intelectual, disminuye significativamente la generación de empleados tóxicos, que se pueden encontrar en cualquier tipo de organización y que por lo general surgen al sentir que no le son reconocidos sus méritos valores, esfuerzos, así como sus contribuciones para éxito organizacional, Para Germán, R. (2013), Un empleado tóxico “es aquel que ejerce una influencia negativa sobre los equipos de trabajo y cuyo desempeño es perjudicial para los intereses de la organización. Puede causar problemas de clima laboral, aprovechando nuestras posibles deficiencias en materia de gestión de equipos, por lo que es importante detectar y controlar el problema”.

Empleados comprometidos, organizaciones exitosas.

Al hablar de organizaciones exitosas, surge a la mente el pensamiento de que esta cuenta con empleados comprometidos con ella, que asumen el compromiso de velar por sus bienes tanto a lo interno como a la externo de ellas,



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

que se siente parte fundamental por el respeto, confianza, beneficios, solidaridad, de los cuales estos gozan como parte fundamental del desarrollo organizacional, lo que la conllevara al éxito, definiendo el éxito como “resultado de una empresa, acción o suceso, especialmente buen resultado” Diccionario Larousse (1998, p. 432).

Razón por la cual se le debe imprimir o asignar valor a los empleados, por ser estos uno de los capitales más importantes con los cuales cuenta toda organización, ya que se puede contar con un buen apoyo financiero, excelente planta física, buena ubicación geográfica, tecnología de punta, excelente imagen corporativa, pero si no se tiene un caudal de empleados que den el todo por el todo, de nada servirá todo lo demás, ya que ellos marcaran la diferencia, siendo los responsables, del manejo y control del resto de los recursos mencionados.

Población.

Los sujetos que formaron parte de esta investigación fueron seleccionados aleatoriamente, en espacios públicos, con la finalidad de obtener información de la diversidad de ciudadanos que se desplazan diariamente por estos lugares, logrando así acumular información relevante que permito la generación de conclusiones y recomendaciones para las organizaciones en general, en total se abordaron 107 ciudadanos de diferentes edades, niveles académicos, profesiones, cargos y horarios de trabajo.

Recolección de Información.



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

Para tal fin de diseño una encuesta, que según Chávez (2007), es una técnica de la observación por encuesta, que consiste en la recolección de los datos mediante la interrogación a miembros de una determinada población, que al ser tabulada, dio pie a la redacción de las conclusiones.

Conclusiones.

Que se hace necesaria la flexibilización laboral, en aras de que esta ha contribuido de manera significativa en la estabilidad laboral, en la consolidación de los hogares, en relaciones armónicas de parejas, así como en la estabilidad emocional de todos los miembros del grupo familiar, lo que se traduce en empleados laboral, familiar y socialmente, felices además de comprometidos.

El compromiso de los empleados se ha incrementado significativamente, así como la mejora en su actitud hacia el trabajo.

La rigidez organizacional no afecta única y exclusivamente a las personas que forman parte de ellas como empleados (entorno interno), que esta afectación se extiende al entorno externo de ellas, debido a que de manera podría decirse indirecta perturba, sectores de la sociedad que requieren la atención de las personas que la conforman.

Que la flexibilidad laboral se ha convertido en un arma muy poderosa para las organizaciones que la han implementado, ya que se han obtenido resultados muy favorables en contraposición a las que no han asumido la flexibilidad como una buena táctica laboral.



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

Recomendaciones.

A las organizaciones que aún no han incursionado en el tema de la flexibilidad laboral, que estudien la posibilidad, de abordarla o hacer uso de ellas, apoyándose en las experiencias de organizaciones que la han implementado.

A los empleados que hagan buen uso de ellas, para que continúen disfrutando de sus beneficios.

Referencias Bibliográficas:

Chávez, N. (2007). La Investigación Científica. EDILUZ. Maracaibo, Estado Zulia.

Diario Panorama (2015). La Empresa que hace Felices a sus Empleados, Agencias/Julio Gutiérrez, Sección Guía Laboral. Maracaibo Venezuela. Disponible www.panorama.com.ve, @diariopanorama, f panoramaweb, en su publicación del 15 de Marzo 2015

Diccionario Larousse Ilustrado (1998), Printer Colombia S.A , Santa Fe de Bogota, D.C. Colombia.

Germán R. (2013), Cómo detectar a un empleado tóxico, Disponible <http://www.bbvacontuempresa.es/actualidad/gesti%C3%B3n-de-equipos/c%C3%B3mo-detectar-un-empleado-t%C3%B3xico>, Consultado el 13/01/2013.



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”
Multidisciplinario
21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México