

**Protocolo de Investigación**  
**Escuela de Administración**  
**Universidad del Rosario**

**Información general**

Nombre del Proyecto	<b>Comportamiento Organizacional: liderazgo, bienestar, cultura y emprendimiento</b>	
Línea de Investigación	Liderazgo y Comportamiento Organizacional	
Descriptores / palabras claves	Comportamiento Organizacional, Liderazgo, Bienestar; Cultura, Emprendimiento, Calidad de Vida Laboral.	
Investigador principal (nombre completo y apellidos)	Francoise Contreras	
Contacto	Dirección	Calle 200 entre Autopista Norte y Carrera 7
	Teléfono	2970200 Ext. 3937
	Celular	
	Correo	francoise.contreras@urosario.edu.co
Coinvestigadores	Gustavo A. Esguerra, Juan Carlos Espinosa, Rafael Piñeros,.	
Duración	3 años	
Fecha esperada de Inicio y terminación	Mayo de 2016 a Mayo de 2019	
Clasificación del área científica o disciplinar	Comportamiento organizacional	
Costo general del proyecto		
Tiempo de dedicación semanal (agregando todo)		

el recurso humano)	
--------------------	--

## **Resumen ejecutivo de la propuesta**

El Comportamiento Organizacional se constituye como un conjunto interdisciplinario de conocimientos y un campo de estudio dentro de las Ciencias de la Dirección para analizar el comportamiento humano y la interacción entre las personas y la organización (Davis & Newstrom, 2002; Dubrin, 2004; Chiavenato, 2009). Desde el Comportamiento Organizacional se ha aportado científicamente y de manera importante a la comprensión de lo que hacen las personas a nivel individual, de la dinámica de los grupos y de los sistemas al interior de las organizaciones (Nelson & Quick, 2011).

Por lo tanto, para los encargados de la dirección en cualquier tipo de empresa, así como para los académicos e investigadores en las disciplinas administrativas, los conocimientos producto de los estudios en este campo permiten soportar el análisis de diversos factores humanos, los cuales se han venido estableciendo como centrales para el desarrollo, el crecimiento y los resultados organizacionales, así como para los procesos de generación y creación de empresas.

Desde esta perspectiva interdisciplinar, el presente proyecto tiene como objetivo describir, explicar y hacer propuestas de intervención sobre las variables vinculadas al liderazgo, el bienestar ocupacional, la cultura organizacional y el emprendimiento; aspectos que se proyectan como centrales para el desarrollo empresarial en el siglo XXI (Sparks, Faragher & Cooper, 2001).

El propósito es proveer soporte empírico para la discusión al interior de las teorías de la Administración, particularmente las de Comportamiento Organizacional y fortalecer la argumentación en el análisis de las percepciones sobre las variables estudiadas, así como ampliar el conocimiento sobre las interacciones y relaciones que se establecen entre estas.

## **Descripción de la propuesta**

### **Necesidad identificada**

Recientemente en la realidad de los contextos laborales se comienza a observar una nueva racionalidad y una importante revalorización de los aspectos intangibles, sobre los que se demanda mayor conocimiento y comprensión (Otara, 2011). Dirigentes y académicos están formulando preguntas sobre los determinantes de éxito y la efectividad del liderazgo, el bienestar, la salud de los trabajadores y sobre las prácticas culturales en el trabajo, y se están percatando cada vez más de lo relevante que es llevar a cabo intervenciones que hagan posible y potencien el desarrollo humano integral en las organizaciones.

Cada uno de estos procesos están determinados por diversos factores que los convierten en fenómenos complejos y sobre los cuales se han propuesto múltiples aproximaciones conceptuales, modelos explicativos y estrategias de evaluación que demandan de análisis crítico, validación y evidencia que aporten al fortalecimiento y consolidación de teorías, así como al diseño de acciones pertinentes con soporte empírico y adaptación a las condiciones propias de las organizaciones (Arguelles, Quijano & Sahuí, 2014; Nanjundeswaraswamy & Swamy, 2013).

Por otra parte, entender y explicar las variables y factores involucrados en las acciones de emprendimiento dentro del contexto regional y nacional, hace pertinente y necesario el ejercicio de investigación, porque este factor se viene estableciendo como una de las tendencias de productividad, empleo y desarrollo que se proyecta con mayor impacto en el futuro próximo (Zacarías & Olmos, 2012).

Para el caso del contexto latinoamericano y colombiano específicamente, después de realizar revisiones en la literatura, se ha identificado la necesidad de ampliar los estudios dirigidos a profundizar en el análisis de determinantes, relaciones, factores mediacionales o moderadores sobre los procesos y variables involucradas en el presente proyecto.

## **Objetivo**

Describir las características del liderazgo, el bienestar, la cultura organizacional y el emprendimiento e identificar las relaciones que se establecen entre las variables estudiadas.

## **Justificación**

El análisis de las relaciones propuestas aporta al estudio de la dirección y del comportamiento en las organizaciones al explicar cómo el liderazgo, la percepción de bienestar, las prácticas culturales y los factores asociados al emprendimiento se caracterizan, se relacionan y en función de qué determinantes se manifiestan.

También, se aportará al análisis sobre la conceptualización y teorización de los constructos estudiados, así como al estudio sobre la validez y confiabilidad de instrumentos empleados para su medición y evaluación.

En general se busca contribuir con análisis ajustados a las condiciones actuales de las organizaciones, sustentados en los paradigmas del Comportamiento Organizacional que permitan responder a problemáticas y demandas pertinentes y fundamentales para la administración, la dirección y la gestión organizacional en relación con las variables aquí propuestas.

## **Fundamentación teórica**

En términos generales, el Comportamiento Organizacional, se considera como el análisis de los individuos y los grupos dentro del contexto de las organizaciones (Hellriegel & Slocum, 2009; Ivancevich, Konopaske & Matteson, 2006). Más específicamente, se define como el estudio y la aplicación de conocimientos relativos a la manera en que las personas actúan dentro de las organizaciones (Davis & Newstrom, 2002), así como a la investigación sobre el comportamiento humano y la interacción entre las personas y la organización (Dubrin, 2004).

Como campo de estudio, se sustenta en la teoría, métodos y principios de diferentes disciplinas para aproximarse a los procesos de gestión, dirección, poder, desarrollo, percepción social,

motivación, valores, emociones, pensamiento, comunicación y capacidades de aprendizaje de los individuos mientras trabajan en grupos y dentro de la organización y para analizar el efecto del ambiente de la organización sobre sus recursos humanos, misiones, objetivos y estrategias (Gibson, Ivancevich, Donnelly & Konospake, 2007).

Es así que, tanto a nivel individual como grupal, el Comportamiento Organizacional es una aproximación relevante académicamente y pertinente para la sociedad porque se dirige a describir, explicar, predecir y comprender la complejidad de la interacción entre lo que sienten, piensan y hacen los integrantes de una organización en la dinámica de los diversos procesos organizacionales (Nelson & Quick, 2011), entre los que se encuentran el liderazgo y los líderes, con sus características, diferencias individuales y condiciones contextuales determinan el logro de objetivos; el bienestar organizacional y los elementos involucrados en su percepción, la cultura y la diversidad expresada en conductas y prácticas compartidas en una organización social – laboral.

### **Metodología**

La principal perspectiva asumida para este proyecto de investigación es empírico analítica, de carácter cuantitativo y se desarrollarán estudios de tipo descriptivo - correlacional con fines predictivos y diseños no experimentales. Se incluirán también algunos estudios con metodología mixta y diseños concurrente y secuencial (Hernández, Fernández & Baptista, 2010). Se llevará a cabo en organizaciones de diversos sectores y características en las que la aplicación del saber producto de la investigación sea pertinente.

### **Resultados esperados**

<i>Producto</i>	<i>Fecha de entrega</i>	<i>Tipo de producto</i>
Liderazgo Espiritual	Mayo 2016	Artículo (Revisión)
Liderazgo Espiritual	Agosto 2016	Artículo (Inv. Aplicada)
Liderazgo Servidor y Espiritual	Agosto 2016	Artículo (Revisión)

Rol del Directivo	Agosto 2016	Artículo (Revisión)
Intención de emprendimiento y capital psicológico	Agosto 2016	Articulo (Inv. Aplicada)
Burnout y Calidad de Vida Laboral	Diciembre 2016	Articulo (Inv. Aplicada)
Emprendimiento LATAM	Febrero 2017	Articulo (Inv. Aplicada)
Liderazgo Emprendimiento Colombia	Abril 2017	Articulo (Inv. Aplicada)
Efecto de un programa de emprendimiento	Agosto 2017	Artículo (Inv. Aplicada)
Liderazgo y Burnout en enfermeras	Junio 2018	Articulo (Inv. Aplicada)

**Firma de director de línea**

**Firma del director de investigaciones**

**Referencias**

- Arguelles, L.A., Quijano, R.A., & Sahuí, J.A. (2014). Estrategias de mejora de la calidad de vida laboral en mipymes turísticas. *Journal of Intercultural Management*, 6, (2), 73–96.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. La Dinámica del Éxito en las organizaciones. Segunda edición McGraw-Hill.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2002). Comportamiento humano en el trabajo Décima Primera Edición. P-11. Editorial Mc Graw Hill.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2002). Comportamiento humano en el trabajo Décima Primera Edición. P-11. Editorial Mc Graw Hill.
- Dubrin, A. J. (2004). *Applying psychology: Individual and organizational effectiveness*. Prentice Hall.
- Gibson, J., Ivancevich, J., Donnelly, J., & Konospake, R. (2007). Organizaciones: Comportamiento, Estructura y Procesos. Duodécima Edición. Mexico: Editorial Mc Graw Hill.
- Hellriegel, D. S., & John, W. (2009). *Comportamiento organizacional*.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2006). *Comportamiento organizacional*.
- Nanjundeswaraswamy, T.S., & Swamy, D.R. (2013). Quality of worklife of employees in private technical institutions. *International Journal for Quality Research*, 7(3), 3–14.
- Nelson, D. L., & Quick, J. C. (2011). *Principles of organizational behavior: Realities and challenges*. South-Western.
- Otara, A. (2011). Perception: a guide for managers and leaders. *Journal of Management and Strategy*, 2(3), 21.
- Sparks, K., Faragher, B., & Cooper, C. L. (2001). Well-being and occupational health in the 21st century workplace. *Journal of occupational and organizational psychology*, 74(4), 489-509.
- Zacarías, H. M. M., & Olmos, R. E. (2012). Análisis de las características del emprendimiento y liderazgo en los países de Asia y Latinoamérica. *PORTES, Revista Mexicana de Estudios Sobre la Cuenca del Pacífico*, 4(8), 101-122.