



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LAS EMPRESAS PRIVADAS”: una revisión sistemática de la literatura científica de los últimos 10 años

Trabajo de investigación para optar al grado de:

Bachiller en Administración

Autores:

Silvia Janet Leon Leon
Lucy Ivonne Vargas Palomino

Asesor:

Mg. Edwards Williams Vela Gonzáles

Trujillo - Perú

2019

DEDICATORIA

A Dios por sus innumerables bendiciones

A mis padres por su constante apoyo y su infinito amor

A mis hermanos que a pesar de la distancia siempre me han brindado un buen consejo
y fortaleza en los momentos difíciles

AGRADECIMIENTO

A mis padres:

Que gracias a sus consejos y palabras de aliento me han ayudado a crecer como persona y a luchar por lo que quiero, gracias por enseñarme valores que me han llevado a alcanzar una gran meta. Los quiero mucho

A mis hermanos:

Gracias por su apoyo, cariño y por estar en los momentos más importantes de mi vida. Este logro también es de ustedes.

A mi asesor:

Por el tiempo, dedicación y paciencia en la elaboración de este documento.

Tabla de contenido

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	Error!
Bookmark not defined.	
ACTA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	Error!
Bookmark not defined.	
DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	6
RESUMEN	7
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	11
CAPÍTULO III: RESULTADOS	16
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	24
REFERENCIAS	26
ANEXOS	31

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Artículos encontrados por base de datos científicas	11
Tabla 2: Artículos incluidos en la revisión sistemática, según palabras clave y objetivo de estudio	13
Tabla 3: Tabla de cantidad de estudios examinados	16
Tabla 4: Tabla de características de los estudios por tipo	19
Tabla 5: Tabla de características de los estudios por tema	20
Tabla 6: Tabla sobre análisis global de los estudios	21

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Formulación del objeto de estudio	10
Figura 2: Flujo de búsqueda, revisión y selección de artículos	19

RESUMEN

El presente trabajo describe la teoría sobre el comportamiento organizacional en las empresas privadas. El objetivo de esta investigación fue investigar la teoría del comportamiento organizacional en las empresas privadas a partir de la revisión sistemática de los artículos científicos en los últimos 10 años. Esta revisión teórica se realizó bajo la metodología basa en la estrategia PRISMA. Los resultados muestran que el comportamiento organizacional depende de muchas variables como; liderazgo, motivación, línea de carrera entro otros. A la vez se halló que las estrategias aplicadas evalúan inicialmente si este comportamiento procede un acto individual o se refiere a un comportamiento grupal.

PALABRAS CLAVES: Comportamiento organizacional, clima organizacional, empresas privadas).

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

Desde los inicios de la existencia humana, el hombre creó grupos para alcanzar objetivos en común. A través de los años este objetivo fue trasladado a las organizaciones y donde los gerentes y administradores buscan mejorar el comportamiento de sus colaboradores. Los estudios subsiguientes demostraron que las personas dentro de las organizaciones cumplen un rol protagónico y el impacto de su comportamiento conlleva al éxito de las organizaciones, a la mejora de su estructura organizativa e incluso a la menora de forma de trabajo (Consuelo-Bravo et al, 2018).

Es por ello que, las organizaciones en el ámbito empresarial actual buscan lograr altos niveles de competitividad a nivel de todos sus procesos y actividades y cada vez de manera mucho más efectiva.

El comportamiento organizacional se refleja en las actividades que se ejecutan diariamente las personas en las organizaciones, desde la “segunda” Revolución Industrial en 1876, hasta el presente (Romero-Buj, 2010).

El comportamiento organizacional estudia la influencia que colaboradores, grupos y estructura organizacional tienen sobre la forma de actuar y conducirse dentro de su ámbito laboral (Aguilera et al., 2013).

Los estudios sobre el comportamiento organizacional han ido evolucionando con el tiempo y se han integrado otros factores de estudio como la satisfacción laboral, la motivación, el ambiente de trabajo y la cultura organizacional (Madero-Gómez & Olivas-Luján, 2016).

El comportamiento organizacional está conceptualizado como el estudio de la forma en que actúan las personas y los grupos dentro de las compañías empresariales (Aira, 2016). Entonces se deduce que el comportamiento organizacional involucra al

comportamiento individual, al grupal, al organizacional y al comportamiento de medio

ambiente (centro de labor), por lo que la relación entre estos aspectos requiere un interés significativo por parte las compañías.

Los gerentes que aplican un enfoque informal o de sentido común para tratar de conocer el comportamiento de sus colaboradores están utilizando una mala práctica de gestión del talento humano, lo que puede afectar el clima organizacional y el logro de sus objetivos (Terán et al., 2017).

La clave de un exitoso proceso acertado en el desarrollo de las organizaciones está en el estudio de la actitud de las personas, de ahí que el comportamiento organizacional sea una herramienta necesaria para beneficio de todo tipo de empresas.

El propósito de los administradores de hoy debe ser dirigir el comportamiento de los empleados hacia la acción de innovar en toda la organización y convertirla en una práctica de trabajo equipo, de forma colaborativa y que sea aceptada por todos. Lograr este comportamiento en ellos permitirá el desarrollo de rutinas de trabajo interrelacionados entre los diferentes niveles jerárquicos y que puede impulsar la innovación (Orozco, Chavarro, & Ruiz, 2010).

Si el comportamiento dentro de las organizaciones toma posturas extremas, pueden impactar negativamente sobre el liderazgo, sobre el equilibrio emocional de los equipos de trabajo y por ende en el logro de los objetivos comunes (Alarcón & Freire, 2012).

La presente investigación se justifica porque el estudio del comportamiento organizacional es un factor importante para las empresas ya que se constituye como impulsor de la eficiencia y eficacia en las empresas. Esto debido que estudia la actitud de las personas dentro de las organizaciones, se convierte en una herramienta necesaria para el logro de los objetivos de todo tipo de organizaciones, sea cual fuere su rubro. Hoy en día

todas las compañías existentes necesitan entender, predecir y mejorar la gestión del

comportamiento humano (Molina-Sabando, Briones-Véliz & Arteaga-Coello, 2016).

Pregunta de investigación

¿Cuál es la teoría sobre comportamiento organizacional en las empresas que nos proporciona la literatura científica en los últimos 10 años?

Objetivo

Investigar la teoría del comportamiento organizacional en las empresas a partir de la revisión sistemática de los artículos científicos en los últimos 10 años.



Figura 1: Formulación del objeto de estudio.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

Tipo de estudio

El tipo de estudio del presente trabajo de investigación es una revisión sistemática de la literatura científica y se desarrolló utilizando la metodología PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses), para obtener los artículos científicos (Urrútia & Bonfill, 2010).

Criterios de inclusión

La presente revisión sistemática incluyó a los artículos científicos de los últimos 10 años (2009 al 2018), en versión online (archivo pdf), provenientes de revistas científicas y en idioma español, para asegurar la calidad de los mismos. Estos artículos tenían textualmente la variable “comportamiento organizacional” en el título y estaban referidas a empresas públicas y privadas.

Recursos de información

Las bases de datos consultas fueron: Redalyc Google Académico, Dialnet, Ebsco, ScienceDirect y Scielo. El total de artículos encontrados fueron 1,654 y la cantidad de artículos seleccionados fueron 18. El detalle se muestra en la Tabla 1.

Tabla 1

Artículos encontrados por base de datos científicas

Base de datos	Cantidad de artículos encontrados	Cantidad de artículos seleccionados
Redalyc	833	4
Google Académico	567	2
Dialnet	86	7
Ebsco	75	2
ScienceDirect	58	1

Scielo	35	2
Total	1,654	18

Búsqueda

Los artículos científicos se buscaron en las webs especializadas indicadas en el apartado anterior y se definió el siguiente término: “comportamiento organizacional”.

También se utilizaron los siguientes operadores booleanos: [(“comportamiento organizacional” AND (“empresas privadas”)].

Redalyc

("comportamiento organizacional") AND ("empresas privadas")

Google Académico

("comportamiento organizacional")

Dialnet

("comportamiento organizacional") AND ("empresas privadas")

Ebsco

("comportamiento organizacional") AND ("empresas privadas")

ScienceDirect

("comportamiento organizacional")

Scielo

("comportamiento organizacional")

Se utilizó el programa Zotero, para la gestión de los artículos encontrados y para la generación correcta de las citas bibliográficas.

La selección de los artículos incluidos en la presente revisión sistemática se muestra en la Tabla 2, con la siguiente información: autor(es), año de publicación, metodología y objetivo.

Tabla 2

Artículos incluidos en la revisión sistemática según las palabras clave y objetivo de estudio

Autores	Año	Metodología	Objetivo
Molina-Sabando, L. A., Briones-Véliz, Í. B., & Arteaga-Coello, H. S.	2016	Descriptiva	Analizar el comportamiento organizacional, como eje dinamizador de la eficiencia y eficacia de las empresas
Morales, S.	2016	Descriptiva	la relación con liderazgo, estructura psíquica y la presencia de conductas inciviles en el trabajo
Ortiz, D.	2011	Descriptiva	Presentar el resultado del comportamiento organizacional plasmado en una guía de actuación de 306 agentes líderes de cambio
Aira, M. R.	2016	Descriptiva documental	Establecer la influencia de las instituciones sociales en el comportamiento organizacional
Romero-Buj, D.	2010	Descriptiva	Investigar el Área de Psicología Organizacional para formular cuatro componentes explicativos del comportamiento organizacional.
Fierro, I. J.	2013	Descriptiva	Describir el concepto de Comportamiento Organizacional Positivo (COP) y analizar sus posibilidades de aplicación al desarrollo de las organizaciones actuales.
Gasalla, J. M., & Blanco, J. M.	2011	Cuantitativa-cualitativo	Planificar si la Confianza se ha de tener en cuenta para explicar el paradigma, estructura, comportamiento y resultados de una organización determinada.

Ferrer, R. M.	2018	Descriptiva	Analizar en base a la literatura relevante, cuáles son los factores que inciden en los procesos de innovación en las empresas y específicamente en lo relacionado a la innovación tecnológica.
Aguilera, A., Bedoya, C., & Virgen, V.	2013	Descriptiva	Analizar los niveles del Comportamiento Organizacional (CO), en una muestra de 103 pymes de la ciudad de Santiago de Cali – Colombia.
Madero-Gómez, S. M., & Olivas-Luján, M. R.	2016	Cuantitativa	Explorar los factores del comportamiento organizacional en jóvenes que inician su carrera laboral.
Genesi, M., Romero, N., & Tinedo, Y.	2011	Análítica descriptiva. No experimental	Analizar el comportamiento organizacional del talento humano en las instituciones educativas del Municipio Cabimas.
Totonelli, L. I.	2017	Descriptiva	Analizar la formalización del comportamiento organizacional, desde diversas perspectivas que pueden dar aparición al proceso en el marco de la conformación de la estructura organizacional.
Consuelo-Bravo, C., Sarmentero-Bon, I., Gómez-Figueroa, O., & Falcón, O.	2018	Descriptiva	Elaborar un procedimiento para desarrollar estudios del comportamiento organizacional, dirigido a facilitar acciones de mejora.
Terán, G. J., Montenegro, B. L., García, V. J., Realpe, I. A., Villarreal, F. J., & Fernández, A	2017	Descriptiva cuantitativa	Realizar un diagnóstico de los problemas que afectan a las principales variables del comportamiento organizacional en las farmacias de Sangolquí, Ecuador.
Orozco, L. A., Chavarro, D. A., & Ruiz, C. F.	2010	Descriptiva cuantitativa	Comparar empresas con y sin departamentos de I+D en términos de recursos para la innovación en la industria manufacturera colombiana.
Alarcón, D., & Freire, T.	2012	Descriptiva	Explicar el desempeño de las personas dentro de las

“COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LAS EMPRESAS”: una revisión sistemática de la literatura científica de los últimos 10 años organizaciones se enfoca en las dimensiones: solidaridad y sociabilidad.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

3.1. Selección de estudios

Tabla 3

Tabla de cantidad de estudios examinados

Estudios evaluados por elegibilidad	Numero	Razones
Inclusión		
Aguilera, A., Bedoya, C., & Virgen, V. (2013). Análisis del comportamiento organizacional en las pymes de Santiago de Cali-Colombia.	18	<ul style="list-style-type: none"> • Que dentro de título contenga las variables en estudio • Con año de publicación dentro de los últimos 5 años (de 2013 al 2018) • Idioma de publicación español • Que tengan un enlace correcto al archivo digital • Que provengan de bases de datos científicas confiables.
Aira, M. R. (2016). Las instituciones y su incidencia en el comportamiento organizacional.		
Alarcón, D., & Freire, T. (2012). Mejora del desempeño en el trabajo en equipo como función de las dimensiones culturales: solidaridad y sociabilidad en el comportamiento organizacional.		
Consuelo-Bravo, C., Sarmentero-Bon, I., Gómez-Figueroa, O., & Falcón, O. (2018). Procedimiento para el estudio del Comportamiento Organizacional.		
Ferrer, R. M. (2018). El comportamiento organizacional y su relación en los procesos de innovación tecnológica.		
Fierro, I. J. (2013). Comportamiento organizacional positivo: Implicaciones para la organización actual.		
Gasalla, J. M., & Blanco, J. M. (2011). La confianza como factor clave del comportamiento organizacional: La dirección por confianza.		
Genesi, M., Romero, N., & Tinedo, Y. (2011). Comportamiento Organizacional del Talento Humano en las Instituciones Educativas.		
Madero-Gómez, S. M., & Olivas-Luján, M. R. (2016). Análisis de los factores del comportamiento organizacional en jóvenes que están iniciando su carrera laboral.		

Molina-Sabando, L. A., Briones-Véliz, Í. B., & Arteaga-Coello, H. S. (2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas.

Morales, S. (2016). El comportamiento de las personas en el entorno laboral.

Orozco, L. A., Chavarro, D. A., & Ruiz, C. F. (2010). Los departamentos de I+D y la innovación en la industria manufacturera de Colombia: análisis comparativo desde el comportamiento organizacional.

Ortiz, D. (2011). Guía para el comportamiento organizacional de un agente líder de cambio.

Romero-Buj, D. (2010). La dimensión grupal en el comportamiento organizacional.

Terán, G. J., Montenegro, B. L., García, V. J., Realpe, I. A., Villarreal, F. J., & Fernández, A. (2017). Diagnóstico de las variables del comportamiento organizacional en farmacias de Sangolquí, Ecuador.

Totonelli, L. I. (2017). Consideraciones sobre la formalización del comportamiento organizacional.

Exclusión	1,654	<ul style="list-style-type: none"> • No contenían dentro de título las variables en estudio • Estaban fuera periodo en estudio en los últimos 5 años (de 2013 al 2018) • Idioma de publicación inglés, portugués • No tenían un enlace correcto al archivo digital.
------------------	-------	---

La búsqueda se inició en Dialnet, encontrando 86 artículos, de los cuales fueron

incluidos 7. Los 79 artículos restantes fueron descartados por tener una fecha de creación diferente al periodo 2009-2018 indicada en la presente revisión sistemática y por no tener el acceso al artículo en versión pdf.

Luego buscamos en Redalyc, encontrando 883 artículos y sólo incluimos a 4 artículos; al resto fueron descartados por no tener la variable exacta en el título del artículo y porque muchos de ellos se repetían o estaban en Dialnet.

La investigación en Scielo arrojó 35 artículos y sólo 2 tocaban la variable en estudio. Los 33 restantes fueron descartados por no estudiar la variable de investigación.

También se buscó en SciencDirect y se hallaron 35 artículos, pero se utilizaron filtros y sólo quedó 1 artículo, la diferencia fue descartada por no tener la variable en estudio en el título de la investigación.

Se buscó también en EBSCO encontrando 75 artículos y luego de los filtros y revisión respectiva, quedaron 2 artículos. La diferencia fue descartada por duplicidad en otras fuentes y otros por no tener acceso al artículo.

Finalmente buscamos en Google Académico, encontrando 567 artículos. Sólo incluimos a 2 artículos ya que muchos de los enlaces dirigían a libros y tesis y muchos de ellos ya estaban incluidos en las bases de datos anteriores.



Figura 2: Flujo de búsqueda, revisión y selección de artículos

3.2. Características de los estudios

Para el presente proyecto de investigación se incluyeron las siguientes fuentes bibliográficas: 15 artículos. El detalle se muestra en la Tabla 4.

Tabla 4

Tabla de características de los estudios por tipo

Tipos de Estudios	Cantidad	Porcentaje
Artículos	18	100%
Revistas	0	0%
Libros	0	0%
Total	18	100%

También se presentan las características de los estudios clasificados por tema.

Tabla 5

Tabla de características de los estudios por temas

Tema de Estudio	Cantidad	Porcentaje
Comportamiento organizacional	17	94%
Innovación	1	6%
Total	18	100%

3.3. Análisis global de los estudios

Tabla 6

Tabla sobre análisis global de los estudios

Título del estudio	Metodología	Objetivo	Resultados (Tendencias encontradas)	Discusión sobre su objetivo
El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas.	Descriptiva	Analizar el comportamiento organizacional, como eje dinamizador de la eficiencia y eficacia de las empresas	El grado de efectividad de una empresa está determinado por su cultura organizacional pues es quién delimita las relaciones y los modos de actuar dentro de ésta. La interacción de estos tres factores dentro de una empresa condiciona el comportamiento organizacional de ésta en el nivel intermedio, pues es de dicha relación de donde parten los niveles de satisfacción, motivación o identificación de los individuos que derivan en patrones de conducta.	El estudio del comportamiento organizacional es un reto definido para la administración de empresas pues permite concretar modelos de gestión de recursos humanos que contribuyan al incremento de la eficiencia y eficacia de los servicios en un ambiente favorable, para esto resulta imprescindible valerse de tecnologías de gestión que permitan prestar cada vez más y mejores servicios a un número siempre mayor de ciudadanos.
Guía para el comportamiento organizacional de un agente líder de cambio.	Descriptiva	Presentar el resultado del comportamiento organizacional plasmado en una guía de actuación de	El resultado sobre las Cualidades del Agente de cambio son:	Los factores claves que pueden contribuir al éxito del proyecto son:

“COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LAS EMPRESAS”: una revisión sistemática de la literatura científica de los últimos 10 años

306 agentes líderes de cambio

1. Sentido común y coraje para utilizarlo cuando sea necesario.
2. Credibilidad y confianza (habilidades para trabajar con todos los niveles de la organización).
3. Amplio conocimiento de la empresa. Preferentemente con experiencia en 3 o 4 áreas distintas o en la administración en general.
4. Conocimientos básicos de la administración del cambio.
5. Haber participado en equipos de trabajo dentro de la empresa y fuera de la misma.
6. Habilidad de realizar trabajo no estructurado.
7. Creatividad. La habilidad de diseñar o ajustar procesos para el logro de los objetivos de la empresa.
8. Auto confianza y humildad.
9. Habilidades de coach.
10. Innovador

La inversión de tiempo suficiente en conocer y entender las oportunidades respectivas.

Información actualizada y asuntos importantes encontrados en el desarrollo del proyecto y el control de los mismos.

Involucramiento profundo y acuerdos del equipo, para asegurar que las acciones y toma de decisiones sean las correctas.

Atención a las oportunidades organizacionales y/o estructurales y al involucramiento de personal con la suficiente autoridad.

Entregar a tiempo los estándares requeridos en el proyecto.

La conformación de estructuras adecuadas con la participación activa de los participantes.

Las instituciones y su
incidencia en el
comportamiento
organizacional

Descriptiva
documental

Establecer la influencia de
las instituciones sociales en
el comportamiento
organizacional

Las organizaciones proveen una
estructura de relaciones formales
que busca sincronizar el
desempeño laboral, garantizando
la ejecución de todas las
actividades y previniendo la
duplicación de las mismas;
además, promueve la adecuada
interacción entre el personal que
participa en el sistema laboral

Las instituciones son el resultado
de las interacciones y las
aspiraciones humanas, sin que sean
diseñadas de manera consciente
con todos los detalles por algún
individuo o grupo, y sabiendo que
históricamente las instituciones
han precedido a todo individuo;
estas han evolucionado y se han
convertido en un conjunto de entes
que rigen las sociedades, las
relaciones entre las naciones y los
individuos, implementando las
reglas propias que son compartidas
por todos los participantes en las
instituciones que prevalecen.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN

Discusión

La gerencia de las empresas debe dirigir su atención al comportamiento de los individuos a fin de establecer límites y reglas que faciliten la interacción dentro de las organizaciones, con el objeto de velar por las buenas relaciones entre los compañeros de trabajo, donde se beneficie la organización en la que interactúan con mayor rentabilidad, y desempeño.

Según la revisión de los estudios, las organizaciones deben también analizar otras variables que influyen directa o indirectamente en el comportamiento de sus empleados, como por ejemplo: la motivación, los estilos de liderazgo, las recompensas o premios por eficiencia o logro de metas, las líneas de carrera según la estructura jerárquica, aspectos remunerativos, entre los principales.

También se pone a discusión el tema del comportamiento a nivel individual y grupal. Ambos deben ser plenamente identificados y buscar las causas que lo originan, para poder aplicar las medidas preventivas y correctivas y no afecten el desempeño de los demás colaboradores o de otras áreas de la organización.

Para poder aplicar buenas prácticas de gestión humana y tener, es primordial tener en cuenta la interrelación de las personas y grupos entre sí; ya que éste es el elemento inicial para lograr un buen análisis y evaluación del comportamiento humano en las organizaciones.

Limitaciones de la investigación

Los artículos encontrados tocan diversos temas y variables que indican en el comportamiento organizacional, esto nos parece una limitante, ya que se tiene que abordar muchos temas relacionados. Muchos de los artículos son revisiones de la literatura y otros son estudios aplicativos y por lo tanto aplican diferentes métodos de estudios.

CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES

Conclusiones

Según las investigaciones revisadas, se concluye que el estudio del comportamiento organizacional dentro de las empresas un factor primordial para conseguir el compromiso de los trabajadores, lograr una mejora en la cultura y en el clima organizacional y tener mayores posibilidades de conseguir las metas, objetivos y resultados planificados.

Los especialistas indican que las empresas deben aplicar las mejores prácticas en gestión del talento humano para lograr una mayor contribución de los colaboradores, incrementar la eficiencia y eficacia de las operaciones y obtener un ambiente favorable.

Uno de los grandes retos a los que se enfrentan los gerentes y directivos de las organizaciones de todo rubro y tamaño es lograr un buen y equilibrado comportamiento organizacional.

Cuando se logra un adecuado comportamiento organizacional, tomando en cuenta todos los factores intervienen en ello, las organizaciones pueden conseguir resultados importantes como el incremento de la competitividad y trabajar sobre un clima equilibrado y en armonía con todos los colaboradores. Estos estarán dispuestos a brindar un incremento en la productividad y por consiguiente conseguir una mejora en la calidad de los productos y servicios ofrecidos por la organización.

Los líderes de las organizaciones son los llamados a tomar esa responsabilidad y ser capaces mejorar el comportamiento organizacional y de propiciar un ambiente idóneo para el desarrollo del aprendizaje, creatividad e innovación dentro de la compañía.

Limitaciones del estudio

Las limitaciones básicamente estuvieron con el tiempo para la revisión de la información encontrada, a que se encontró bastante información sobre este tema, lo que causó un mayor consumo de tiempo para los autores.

Es importante incidir que, a pesar de dichas limitaciones, debe valorarse los resultados y hallazgos de esta investigación y debe tomarse como una fuente adicional para futuros estudios similares, específicamente en empresas de esta línea de negocio.

REFERENCIAS

- Aguilera, A., Bedoya, C., & Virgen, V. (2013). Análisis del comportamiento organizacional en las pymes de Santiago de Cali-Colombia. *Libre Empresa*, 10(1), 139-153. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6586829>
- Aira, M. R. (2016). Las instituciones y su incidencia en el comportamiento organizacional. *Negotium*, 11(33), 99-111. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78245566005>
- Alarcón, D., & Freire, T. (2012). Mejora del desempeño en el trabajo en equipo como función de las dimensiones culturales: solidaridad y sociabilidad en el comportamiento organizacional. *Revista Negotium*, 21(7), 18-29. Recuperado de <http://ojs.revistanegotium.org.ve/index.php/negotium/article/view/263>
- Consuelo-Bravo, C., Sarmentero-Bon, I., Gómez-Figueroa, O., & Falcón, O. (2018). Procedimiento para el estudio del Comportamiento Organizacional. *Ingeniería Industrial* 34(1), 92-100. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=shib&db=fua&AN=127711859&lang=es&site=ehost-live&custid=s4509042>
- Ferrer, R. M. (2018). El comportamiento organizacional y su relación en los procesos de innovación tecnológica. *Academo*, 5(2), 169-178. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6566330>
- Fierro, I. J. (2013). Comportamiento organizacional positivo: Implicaciones para la organización actual. *Saber, ciencia y libertad*, 8(2), 103-111. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5104984>

Gasalla, J. M., & Blanco, J. M. (2011). La confianza como factor clave del

comportamiento organizacional: La dirección por confianza. *Revista de
responsabilidad social de la empresa*, (9), 147-200. Recuperado de

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3812660>

Genesi, M., Romero, N., & Tinedo, Y. (2011). Comportamiento Organizacional del
Talento Humano en las Instituciones Educativas. *Negotium*, 6(18), 102-128.

Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78218453007>

Madero-Gómez, S. M., & Olivas-Luján, M. R. (2016). Análisis de los factores del
comportamiento organizacional en jóvenes que están iniciando su carrera laboral.

Estudios Gerenciales, 32(138), 51-59. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2015.12.001>

Molina-Sabando, L. A., Briones-Véliz, Í. B., & Arteaga-Coello, H. S. (2016). El
comportamiento organizacional y su importancia para la administración de

empresas. *Dominio de las Ciencias*, 2(4), 498-510. Recuperado de

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5802885>

Morales, S. (2016). El comportamiento de las personas en el entorno laboral. *Revista
virtual de Ciencias Sociales y Humanas “Psicoespacios”*, 10(16), 126-153.

Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5578184>

Orozco, L. A., Chavarro, D. A., & Ruiz, C. F. (2010). Los departamentos de I+D y la
innovación en la industria manufacturera de Colombia: análisis comparativo desde
el comportamiento organizacional. *Innovar*, 20(37), 101-115. Recuperado de

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0121-
50512010000200009&lng=en&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0121-50512010000200009&lng=en&nrm=iso&tlng=es)

Ortiz, D. (2011). Guía para el comportamiento organizacional de un agente líder de

cambio. *Negotium*, 7(19), 97-107. Recuperado de

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78219156005>

Romero-Buj, D. (2010). La dimensión grupal en el comportamiento organizacional.

Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología, 3(1), 27-38.

Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4905161>

Terán, G. J., Montenegro, B. L., García, V. J., Realpe, I. A., Villarreal, F. J., & Fernández,

A. (2017). Diagnóstico de las variables del comportamiento organizacional en

farmacias de Sangolquí, Ecuador. *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas*,

36(1), 1-11. Recuperado de

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=shib&db=a9h&AN=126336645&lang=es&site=ehost-live&custid=s4509042>

Totonelli, L. I. (2017). Consideraciones sobre la formalización del comportamiento

organizacional. *Ciencias Administrativas*, (12), 85-92. Recuperado de

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/5116/511656033013/index.html>

Urrutia, G., & Bonfill, X. (2010). Declaración PRISMA: Una propuesta para mejorar la

publicación de revisiones sistemáticas y meta-análisis. *Medicina Clínica*, 135(11),

507-511. Recuperado de

https://es.cochrane.org/sites/es.cochrane.org/files/public/uploads/PRISMA_Spanish.pdf

ANEXOS