



UNIVERSIDAD
NACIONAL DE
VILLA MARÍA

Biblioteca Central "Vicerrector Ricardo A. Podestá"
Repositorio Institucional

¿Es el mercado "un lugar" de incertidumbre en el que hay que vivir o sobrevivir?

Año
2017

Autora
Villarreal, Cecilia Andrea

Este documento está disponible para su consulta y descarga en el portal on line de la Biblioteca Central "Vicerrector Ricardo Alberto Podestá", en el Repositorio Institucional de la **Universidad Nacional de Villa María**.

CITA SUGERIDA

Villarreal, C. A. (2017). *¿Es el mercado "un lugar" de incertidumbre en el que hay que vivir o sobrevivir?*. 6to Congreso de Administración del Centro de la República. Villa María: Universidad Nacional de Villa María



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

VI CONGRESO DE ADMINISTRACIÓN DEL CENTRO DE LA REPÚBLICA

**III ENCUENTRO INTERNACIONAL DE ADMINISTRACIÓN DEL CENTRO DE LA
REPÚBLICA**

II CONGRESO DE CIENCIAS ECONÓMICAS DEL CENTRO DE LA REPÚBLICA

**“FORJANDO CAPACIDADES ORGANIZACIONALES PARA LA
COMPETITIVIDAD GLOBAL”**

VILLA MARÍA - ARGENTINA – 18, 19 y 20 DE OCTUBRE DE 2017

**¿ES EL MERCADO “UN LUGAR” DE INCERTIDUMBRE EN EL
QUE HAY QUE VIVIR O SOBREVIVIR?**

AUTORA

VILLARREAL, CECILIA ANDREA

¿ES EL MERCADO "UN LUGAR" DE INCERTIDUMBRE EN EL QUE HAY QUE VIVIR O SOBREVIVIR?

PALABRAS CLAVES

MERCADO - INCERTIDUMBRE

INTRODUCCION

El ser humano, desde el mismo y misterioso momento en que colocó sus pies en esta bendita tierra, necesito servirse de "cosas" para poder sobrevivir. Éstas no constituían otra que recursos de tipo limitado que la propia naturaleza le brindaba al primitivo hombre que mucho necesitaba y poco sabía hacer. Sin tomar conciencia de lo que estaba sucediendo poco a poco se satisfacían necesidades básicas para vivir. El hombre con sus virtudes pero aún más con sus defectos, comenzó a transformar en forma paulatina esas necesidades por "deseos"; éstos derivaron en el no minúsculo problema de que no siempre se podía contar con los recursos suficientes para lograr lo que se deseaba. Es así, como aparece la escasez, un hecho tan sencillo y tan ineludible; si pensamos que los deseos siempre exceden a los recursos disponibles para satisfacerlos. Peor aun si tomamos en consideración que los ricos y los pobres la padecen y esto ocurre porque la causa generadora es el hecho de que los deseos no tienen límites. El resultado de combinar deseos ilimitados y recursos limitados dio origen a la actividad económica, que no hace otra cosa que obligar a la gente a elegir entre los beneficios de tener más de algo y el coste de tener menos de otra cosa, y así "economizamos". La economía como componente para asignar los recursos escasos entre todos los que los "desean" tiene como objetivo responder: Qué?; Cómo?; Para quién?. Y sus dos componentes claves son los decisores (familias, empresas y gobiernos) y los mercados. En este punto nuestro ser humano inicial se encuentra sobrepasado por muchas cuestiones con las que deberá aprender a vivir, pero sobretodo a sobrevivir. La

tecnología ocupó un papel de primerísimo nivel en todo este desarrollo, si pensamos que los progresos en cada uno de los temas y de las ramas, cualquiera sea la rama que pensemos, ha observado una transformación y un desarrollo impensable. Con todos estos actores individuos, familias, gobiernos; estamos frente a organizaciones, que como tales generan un discurso moral para presentar como universales sus intereses particulares. El comportamiento organizacional, tiene como tarea principal la de estudiar qué es lo que hace la gente es una organización y cómo esa conducta repercute en el desempeño de la organización. El estudio de esa conducta se funda en que la convicción de que ésta no es azarosa, surge y se dirige a un fin que el individuo, cree, bien o mal que es en su beneficio. Como todos los individuos son diferentes, en una misma situación puede que no actúen de la misma manera. Pero si hay rasgos básicos comunes identificables y modificables para reflejar las conductas individuales. Estas equivalencias dan paso a los pronósticos, por ello el estudio sistemático permite examinar relaciones e intentar atribuir causas y efectos así como también basar conclusiones en pruebas científicas. Existen principios simples y universales que explican el comportamiento organizacional. El ser humano es complicado, desigual y tiene limitada la capacidad de hacer generalizaciones simples, exactas y amplias; por ellos los conceptos del comportamiento organizacional deben reflejar las condiciones de la situación o contingencia. En el siglo XXI las organizaciones son más heterogéneas en cuanto al género, raza y origen étnico, y el reto se centra en dar mejor cabida a los diversos grupos de personas ocupándose de sus esquemas de vida, necesidades familiares y estilos de trabajo. Se reconocen y se valoran las diferencias. La diversidad de la fuerza laboral tiene implicancia para ejercer la administración, de esta forma, los administradores deben cambiar su filosofía de tratar a todos por igual y reconocer las diferencias respondiendo a ellas de forma tal que garantice la retención de los empleados y aumente la productividad sin discriminación. Así llega el momento en el que debemos preguntarnos... ¿Qué dimensiones podemos abordar para lograr una competitividad global?; ¿puede la microeconomía a través de sus decisores incidir en el comportamiento organizacional y lograr la competitividad?.

Para tratar de dar respuesta a estos interrogantes propongo el desarrollo de temas tales como: el funcionamiento de los mercados, elecciones de las familias, elecciones de las empresas, mercados y gobierno, comunicación y liderazgo; el sistema de la organización y la dinámica de la organización.

¿Es el mercado “un lugar” de incertidumbre en el que hay que vivir o sobrevivir?

DESARROLLO

La Microeconomía es una rama de la economía que estudia el comportamiento de unidades económicas individuales tales como: individuos, familias y empresas y el funcionamiento de los mercados en los que operan. Utiliza modelos formales para intentar explicar y predecir, se sirve de simplificadores, comportamiento de los consumidores y productores y la asignación de los recursos que surge como resultado de su intervención en el mercado.

EL FUNCIONAMIENTO DE LOS MERCADOS

El mercado es un conjunto de mecanismos que ponen en contacto a oferentes y demandantes de un bien para comercializarlo. Interactúan en el los oferentes y los demandantes en busca de acuerdos para realizar transacciones con el objetivo de cubrir sus necesidades. El mercado es altamente competitivo, tanto oferentes como demandantes son infinitos, tienen poco poder de negociación y cuentan con poca información, entonces ¿Qué es lo que motiva la conducta de los oferentes y demandantes en una u otra dirección?

FUNCION DE LA OFERTA

$Q_o = Q(P; P \text{ de insumos}; P \text{ de materias primas}; \text{tecnología}; \text{etc.})$

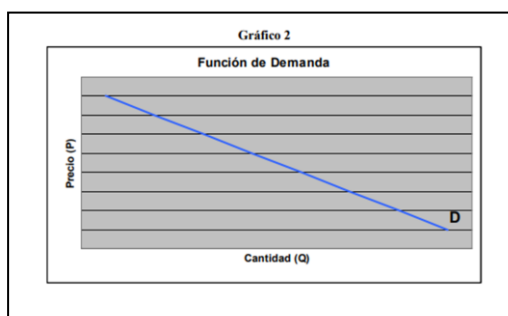
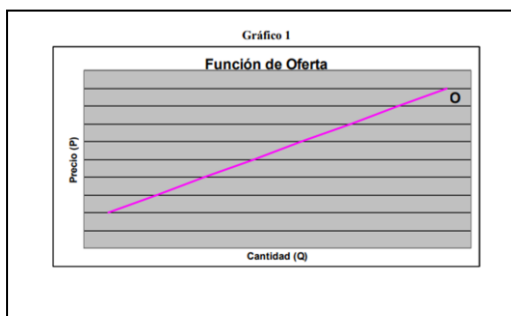
La Oferta es el comportamiento que tienen los vendedores de un bien, respecto de diferentes variables, sobre las cantidades que van a ofrecer del mismo. Estas variables son el precio del bien, sus costos de producción que están relacionados con el precio de las materias primas y de otros insumos productivos, la tecnología disponible, etc.

FUNCION DE LA DEMANDA

$Q_d = Q(P; \text{gustos}; P \text{ sustitutos}; P \text{ complementarios}; \text{ingreso}; \text{etc.})$

La Demanda es el comportamiento que tienen los compradores de un bien, respecto de distintas variables, sobre las cantidades que van a demandar de dicho bien. Estas variables son el precio del bien, los gustos y preferencias, el precio de bienes sustitutos, el precio de bienes complementarios, el ingreso de los demandantes, etc.

En ambas funciones, de todas las variables de las que dependen la oferta y la demanda, sólo una se repite tanto para una función como para la otra, esta variable es el precio del bien que se intercambia en ese mercado. ¿Cómo se comporta la oferta respecto del precio? Supongamos que se comercializa carne vacuna, el mercadeo principal es el de Liniers, considerado competitivo, por lo que si el precio en ese mercado fuese mayor, entonces el productor enviaría más ganado al mismo y si el precio fuese menor, entonces enviaría una menor cantidad. Respecto a la función de demanda, el comprador de carne tiene un comportamiento opuesto respecto del precio; si el precio es mayor, la cantidad que demandará será menor y demandará mayor cantidad cuanto menor sea su precio. Bajo las condiciones supuestas anteriormente, si algo pusiese fuera del equilibrio al mercado, la libre interacción entre oferentes y demandantes llevaría al mercado hacia ese punto de equilibrio donde oferentes y demandantes acuerdan una cantidad y un precio.



FIJACIONES DE PRECIOS

Quienes deciden la política económica intervienen en los mercados fijando los precios máximos ó mínimos. Al fijar un precio máximo, este es un precio por encima del cual no se pueden realizar transacciones y es el Estado con su poder de policía quien toma esta medida. Un precio máximo sólo tendrá efecto si es inferior al de equilibrio, haciendo disminuir el mismo. De la misma manera, un precio mínimo inferior al de equilibrio tampoco tiene efecto, y el gobierno no va a incurrir en gastos para tomar una medida que no tiene efecto. Sucede que los mercados no tienen las características de la Competencia Perfecta, según otras sí, o se los debe dejar actuar libremente de todas formas, ya que en algún momento las alcanzarán. Se observan situaciones en las que los mercados tienen mayor o menor grado de competencia. Este es el funcionamiento básico de los mercados y más se aproximarán a él cuanto mayor sea la competencia existente. En cuanto a la fijación de un precio mínimo, la consecuencia también será una situación de desequilibrio, pero como el precio que se fijará será mayor al de equilibrio, se generará un exceso de oferta.

MODIFICACIONES EXOGENAS

Las variables exógenas son las que no están en los ejes del gráfico, al modificarse una de estas, provoca el desplazamiento de la curva relacionada con la misma en el sentido correspondiente.

En las funciones de oferta y demanda hay variables de las cuales depende el comportamiento de los oferentes y otra del de los demandantes. de las variables independientes, la que se repite en ambas funciones es el precio del bien y el precio es la única endógena, entonces a excepción del precio del bien (P), el resto de las variables que se encuentran entre paréntesis son las exógenas, a excepción del precio del bien (P), el resto de las variables que se encuentran entre paréntesis son las exógenas; ellas no se repiten en la oferta y en la demanda, sino que están en una u otra función únicamente.

ELECCIONES DE LAS FAMILIAS

DEMANDA INDIVIDUAL Y DEMANDA DEL MERCADO

En la demanda Individual encontramos representada la relación entre el precio de un bien y la cantidad demandada por un solo individuo. La demanda del mercado es la suma de todas las demandas individuales.

ELECCIONES DE CONSUMO DE LAS FAMILIAS

A partir de la Teoría de la Utilidad Marginal se explica cómo se divide la gente su gasto entre los distintos bienes y servicios, ya que la teoría considera sentadas determinadas características del consumidor, que tiene ingresos dados y resiste precios dados.

Como resultado el consumidor obtiene utilidad de los bienes consumidos y la utilidad total va a aumentar al hacerlo también el consumo de bienes.

Por otro lado, el cambio de la utilidad total resultante del aumento de la unidad de consumo de un bien se denomina utilidad marginal, y ésta disminuye al aumentar el consumo. El consumidor tiene como objetivo es maximizar la utilidad total, y esto ocurre cuando la totalidad marginal por cada dólar que se gasta el igual y todo el ingreso se ha gastado.

PREDICCIONES DE LA TEORIA DE LA UTILIDAD MARGINAL

Lo que predice, es el efecto de los precios y el ingreso sobre la cantidad consumida de cada bien. La primera predicción versa sobre la ley de la demanda y cuanto más alto es el precio de un bien menor es la cantidad demandada. La segunda predicción versa sobre el ingreso del consumidor y al ser más alto, mayor es el consumo de los bienes normales.

CRITICAS A LA TEORIA DE LA UTILIDAD MARGINAL

La principal crítica es sobre la imposibilidad de observar y medir la utilidad, aunque esto no importa, sino el cociente resultante de la división de la utilidad marginal de cada bien entre su precio sea igual todos los bienes. Otra crítica versa sobre que, los consumidores no pueden ser tan listos como lo implica la teoría, que predice sólo sus acciones y supone que el ingreso de la gente se gasta de la mejor forma posible.

POSIBILIDADES DE CONSUMO

Los límites de consumos de una familia muestra la restricción presupuestaria en relación a los ingresos que obtiene la familia y el precio de los bienes que consume, determinando los "permitidos" a los que accede el consumidor.

PREFERENCIAS

Las preferencias de un consumidor se pueden representar por medio de curvas de indiferencia, que une todas las combinaciones de bienes con los cuales el consumidor obtiene la misma utilidad. El consumidor prefiere puntos que están por arriba de la curva de indiferencia a, aquellos puntos que están por debajo de ella. Estas curvas de indiferencia son convexas hacia el origen.

La magnitud de la pendiente de esta curva se denomina tasa marginal de sustitución.

ELECCIÓN

Cada familia consume conforme al mejor punto permisible que se encuentra en la restricción presupuestaria y en la curva de indiferencia más alta. La curva de indiferencia y la restricción presupuestaria van a tener la misma pendiente; la tasa marginal de sustitución es igual al precio relativo.

MODELO, TEORIA Y REALIDAD

Cada familia basa su modelo de elección en el supuesto de que las preferencias de éstas se representan a través de curvas de indiferencia convexas hacia el origen, entonces; la familia elige elegirá consumir en un punto de su restricción

presupuestaria en donde sean iguales la tasa marginal de sustitución y el precio relativo. La teoría de la elección de la familia basada en este modelo consiste en que las elecciones que se realizan en la vida real se corresponden con las elecciones efectuadas en la economía modelo.

OTRAS ELECCIONES DE LAS FAMILIAS

El Modelo de Elección de las familias permite entender cuáles son las elecciones de las familias referidas a la asignación del tiempo entre el ocio y el trabajo, la asignación del consumo a lo largo del tiempo y las decisiones que tienen que ver con el ahorro y con el endeudamiento.

ELECCIONES DE LAS EMPRESAS

La empresa es una institución que representa una gama de relaciones de subordinación para contratar factores de la producción y organizarse para producir y vender bienes y servicios. Las empresas deciden que producir y en qué cantidades, que técnica de producción van a usar, que cantidad de cada factor de producción, la estructura de organización y gerencia, además de los arreglos de compensación a los factores de la producción. Hay tres formas de organización principal de las empresas: propiedad, sociedad y corporación; con ventajas y desventajas.

La Propiedad se establece fácilmente, tributan bajos impuestos que la corporación, en contra; son arriesgadas y su costo de capital y trabajo son elevados. Las Sociedades experimentan diversidad de experiencias que puede provocar conflictos al momento de tomar decisiones.

Las Corporaciones tienen responsabilidad limitada, pudiendo obtener grandes volúmenes de capitales a un costo bajo y pueden contratar gerentes profesionales, pagan impuestos sobre los beneficios y los accionistas pagan impuestos sobre los dividendos.

FINANCIAMIENTO DE LAS EMPRESAS

Para financiar las compras de planta y de equipo las empresas venden bonos y emiten acciones; al vender bonos promete a los tenedores de los bonos un pago fijo, al emitir acciones ofrece a los accionistas la oportunidad de ser dueños parciales de la empresa con responsabilidad limitada. Las decisiones que toma la empresa buscan aumentar el valor presente neto de su flujo de efectivo.

COSTO Y BENEFICIO

La empresa busca obtener beneficios y éste se calcula como la diferencia entre el ingreso y el costo. El costo de oportunidad es mayor que el costo histórico al incluir los costos imputados que no se contabilizan como parte del costo histórico.

EFICIENCIA ECONOMICA

Un método de producción es tecnológicamente eficiente cuando para producir una cantidad dada, no es posible utilizar menos de un factor de la producción sin usar al mismo tiempo más de otro.

Un método de producción es económicamente eficiente cuando el costo de producción de una cantidad dada es lo más bajo posible.

Las empresas económicamente eficientes tienen una mejor posibilidad de sobrevivir que las ineficientes.

EMPRESAS Y MERCADOS

Cada empresa organiza las actividades económicas al alcanzar costos más bajos que los de la coordinación a través de los mercados; se puede economizar en costos de transacción y obtener beneficios de las economías de escala y producción en equipo.

LOS OBJETIVOS Y LAS RESTRICCIONES DE LAS EMPRESAS

La razón por la cual las empresas buscan maximizar sus beneficios proviene de la escasez, para sobrevivir al contexto competitivo, el mercado y la tecnología imponen restricciones. Aquellas empresas que operen en mercados muy competitivos venden su producto al precio prevaleciente. Otras eligen el precio de su producto, sabiendo que más alto sea su precio venderá menor cantidad. Si la empresa es eficiente tecnológicamente puede aumentar su producción usando más factores de producción. Algunos factores de producción pueden variar a corto plazo, pero el factor capital está fijo a corto plazo y el trabajo sí puede variar.

RESTRICCION TECNOLÓGICA A CORTO PLAZO

La función de producción a corto plazo se describe por medio de las curvas de producto total, marginal y medio. El producto total es el obtenido en un período dado. El producto medio es el producto total por unidad del factor de producción variable. El producto marginal es el cambio del producto total resultante de un aumento de unidad del factor de producción variable. Cuando el producto marginal es mayor que el producto medio, éste es creciente.

COSTO A CORTO PLAZO

El costo total se divide: en costo fijo total y costo variable total. Si aumenta el producto, aumenta el costo total por que el costo variable total también lo hace. El costo marginal resulta ser un costo adicional de producir una unidad más de producto. El costo total medio es el costo total por unidad de producto.

Dependiendo del volumen que produzca la empresa dependerán los costos, el fijo disminuye al aumentar el producto. Si el costo marginal es menor al costo medio, este es decreciente y cuando el costo marginal es mayor que el costo medio, el costo medio es creciente.

TAMAÑO DE LA PLANTA, COSTOS Y CAPACIDAD

Las empresas que producen una cantidad menor que su capacidad tienen capacidad excesiva, y que las que producen una cantidad mayor que su capacidad usan excesivamente su capacidad. Es de vital importancia elegir el tamaño de la planta de la empresa para minimizar el costo a largo plazo.

El costo de producción cuando todos los factores se han ajustado a sus niveles de eficiencia económica es Costo a Largo Plazo, el comportamiento de éste depende de la función de producción de la empresa. Si la empresa varía sus factores de producción en las mismas proporciones, sus rendimientos van a ser a escala constantes, creciente o decreciente.

TAMAÑO DE LA PLANTA Y COSTO

Para cada nivel de producto hay una planta de costo mínimo, cuanto más alto es el producto, más grande es la planta que minimizará el costo total medio.

Las curvas de costo a corto y a largo plazo se desplazan cuando cambian o bien los precios de los factores de producción o la tecnología. Los avances tecnológicos aumentan el producto del conjunto dado de factores de producción y desplaza las curvas de costos hacia abajo.

LOS RENDIMIENTOS A ESCALA EN LA REALIDAD

Algunas empresas tienen rendimientos a escala crecientes. Las empresas que usan excesivamente sus plantas las hacen funcionar a un nivel de producción superior a su capacidad.

MERCADOS Y GOBIERNO

EL SECTOR GUBERNAMENTAL

En el sector gubernamental se encuentra representado el gasto total en bienes y servicios y el empleo total. La participación del gobierno en la economía ha aumentado con el paso del tiempo. Al estudiar la conducta política, debe distinguirse entre el análisis positivo y el análisis normativo, y se pone acento en las cuestiones positivas; sistema político y funcionamiento. El gobierno planifica acciones económicas basadas en la imperfección del mercado (que surge de la provisión de bienes y servicios públicos, externalidades, monopolios y cárteles), redistribución del ingreso y la riqueza (que surge de la equidad, justicia y actividades de búsqueda de rentas).

Del análisis económico del gobierno surgen dos análisis: la Teoría de Interés Público; que enfatiza la idea del Gobierno como Institución capaz de eliminar el desperdicio y lograr la eficiencia en la asignación, y la Teoría de la Elección Pública; que enfatizan la idea de que el gobierno funciona en un mercado político en el cuál los burócratas y votantes interactúan mutuamente.

BIENES PUBLICOS

Estos bienes poseen dos características: ausencia de rivalidad y no ser excluibles. Entonces el consumo de una persona no reduce la cantidad disponible para alguien más – ausencia de rivalidad- y no se puede impedir a alguien a participar en el consumo de un bien de ese tipo – no son excluibles-. Encontramos también que gracias a estos bienes existe el Parasitismo, este problema es la tendencia a que la escala de provisión de un bien público se a demasiado pequeña si se produce y vende en forma privada. El parasito nace porque no existe un incentivo suficiente para que una persona pague por un bien si el pago no afecta a la cantidad del bien que ella consume. Entonces de esta manera a todo el mundo le conviene ser parásito, ya que con la provisión privada, no es posible obtener ningún ingreso por la venta del bien público. El

gobierno puede producir un bien público y pagarlo con los impuestos, entonces la gente votará a favor de los impuestos y de un bien público, siempre y cuando los beneficios netos sean positivos.

EXTERNALIDADES

Una Externalidad es el costo o beneficio que surge de una transacción económica, que recae sobre un tercero y que no tienen en cuenta las partes que intervienen en la transacción. Al existir costos externos, las eficiencias en la asignación necesitan una reducción en la escala de producción para que sea menor que lo que produciría el mercado. Cuando hay beneficios externos, la eficiencia en la asignación necesita un aumento de la producción. Desde el gobierno las externalidades se pueden manejar de las dos maneras: estableciendo y asegurando el cumplimiento de derechos de propiedad privada, o a través de impuestos y subsidios. Si el gobierno opta por recurrir a los impuestos y subsidios, establece impuestos cuando hay costos externos y otorga subsidios cuando hay beneficios externos.

COMUNICACIÓN Y LIDERAZGO

Para poder realizar un trabajo efectivo los administradores deben adquirir habilidades de trato con las personas. El Comportamiento Organizacional es un campo de estudio referido al estudio del impacto que individuos, grupos y estructuras tienen en la conducta dentro de la organización y aplican esos conocimientos para que las organizaciones trabajan eficazmente; apunta a mejorar la productividad, reducir el ausentismo y la rotación y a aumentar la ciudadanía y la satisfacción de los empleados. El Comportamiento Organizacional recurre al estudio sistemático para mejorar las predicciones de la conducta, necesitamos ver al Comportamiento Organizacional en un contexto contingente que moderen las variables situacionales de causa y efecto, ofrece retos y oportunidades para los administradores, reconoce las diferencias y ayuda a los administradores a apreciar al valor de la diversidad y costumbres de la fuerza laboral y a cambiar su estilo. Mejora la calidad y la

productividad de los empleados al mostrarles como facultarles, ayudarle a equilibrar los conflictos entre vida privada y trabajo, diseñar e implantar programas de cambio. El estudio de estas tres variables: características biográficas, capacidad y aprendizaje nos permite ponderar su importancia para el administrador que trata de entender el comportamiento organizacional.

Características bibliográficas: están al alcance de la mano del administrador. Mayormente datos del expediente de los empleados. En conclusión la edad no guarda relación con la productividad; que los trabajadores mayores y con mayor antigüedad son los que menos de probabilidad tienen de renunciar, los casados tienen menos faltas y rotación y manifiestan estar satisfechos con su puesto que los solteros. Es relevante para los administradores a decidir al momento de decidir entre solicitantes del trabajo.

Habilidad: incide directamente en el desempeño y la satisfacción de un empleado en su trabajo. Un buen proceso de selección mejora la concordancia. El análisis de los puestos de trabajo arroja información sobre el tipo de trabajo que se realiza en el momento y las habilidades que se necesitan para ejecutarlo. Las decisiones de ascensos y transferencia de individuos ya que forman parte de la organización deben reflejar las habilidades de los candidatos. La concordancia se acentúa perfeccionando el puesto para adaptarlo mejor a las capacidades del interesado. Otra es ofrecer capacitación a los empleados, a los nuevos y a los antiguos, para darles nuevas habilidades a medida que cambia el tiempo y las condiciones.

Aprendizaje: Un cambio en la conducta es prueba de que ha ocurrido un aprendizaje, y se quiere evaluar es si los conceptos de aprendizaje nos proveen de conocimientos para explicar y pronosticar la conducta. El reforzamiento positivo sirve para modificar la conducta, identifica y recompensa los comportamientos que favorecen el desempeño y la administración que aumenta la probabilidad de que se repita. El reforzamiento es una herramienta mas eficaz que el castigo; ya que este suprime en forma inmediata el

comportamiento indeseable , pero ésta es sólo temporal, baja la moral y provoca mayor ausentismo y rotación.

CONOCER LOS VALORES DE LOS INDIVIDUOS

Es importante porque influyen directamente en las actitudes de las personas. Como los valores de la gente difieren, los administradores se valen del repertorio de valores de Rokeach para evaluar a sus empleados y saber si sus valores coinciden con los que priman en su organización. Los gerentes aprecian más, evalúan mejor y premian a los empleados adaptados y tienen más probabilidades de sentirse satisfechos si perciben que están bien adaptados. Los administradores deben interesarse en las actitudes de sus empleados por que advierten posibles problemas y ejercen un influjo en el comportamiento. Un empleado satisfecho y comprometido rota y se ausenta menos.

PERSONALIDAD

La personalidad arroja lineamientos generales para mejorar el desempeño laboral, ayudando a mejorar decisiones de contrataciones, transferencias y ascensos. La evaluación de personalidad deberá utilizarse junto con otra información, como las destrezas, capacidades y experiencias. El conocimiento de la personalidad de un individuo ayuda a reducir equivocaciones aminorando la rotación y aumentando la satisfacción laboral.

EMOCIONES

Las emociones son una parte natural de la composición de los individuos. Los administradores que entienden la función de las emociones mejoraran significativamente su capacidad de explicar y pronosticar el proceder de los individuos. Las emociones influyen en el desempeño ya que pueden obstaculizarlo, por ello en las organizaciones se trata de extirparlas; aunque también pueden fomentar el desempeño.

PERCEPCIÓN

Los individuos se comportan de la manera por cómo sea su ambiente y por lo que creen que es, entonces la percepción de un empleado de la situación se convierte en la base de su conducta. Que el administrador consiga o no planear y organizar el trabajo de sus empleados es menos importante que la forma en que ellos ven sus esfuerzos. Para influir en la productividad es necesario evaluar cómo perciben su trabajo los empleados. Ausentismo, rotación y satisfacción laboral son reacciones de las percepciones de los individuos la conclusión del empleado de que su trabajo es bueno o malo es una interpretación.

TOMA INDIVIDUAL DE DECISIONES

Los individuos buscan las soluciones satisfactorias antes que las óptimas, matizan con tendencias y prejuicios la toma de decisiones y confían en su intuición. Entonces habría que preguntarse ¿Cómo los administradores pueden hacer para mejorar el proceso? En primer lugar, Analizar la solución. La toma de decisiones se debe adaptar a la cultura del país donde se desenvuelve y los criterios que evalúa y remunera. En segundo lugar, Observar las tendencias; y como ellas influyen en su juicio para reducirlas hay que cambiar la forma en que se decide. En tercer lugar, combinar el análisis racional con la intuición, al utilizar los dos, incrementa la eficacia de su toma de decisiones. En cuarto lugar, el estilo propio de vida uno para decir no siempre es el apropiado para todos los trabajos. En quinto lugar, se debe tratar de fomentar su creatividad, buscando soluciones novedosas para sus problemas, trate de borrar barreras laborales y organizacionales.

TEORIAS SOBRE VARIABLES DE LOS RESULTADOS

Algunas de ellas explican la Rotación y otras subrayan la Productividad; también difieren en su fuerza de Pronóstico: 1) Teorías de la Motivación para

determinar su relevancia al explicar variables dependientes, 2) Evaluar la capacidad de predicción de cada una.

TEORIA DE NECESIDADES

- 1) La Jerarquía de Maslow
- 2) La de los Dos factores
- 3) La de ERC
- 4) La de McClelland

Tienen valor en cuanto se relacionan con la Explicación y la Predicción de la Satisfacción Laboral

Importante en la relación entre Logros y Productividad.

TEORIA DE LA FIJACION DE METAS

Las metas claras y difíciles aumentan la productividad de los empleados. La teoría de la fijación de metas ofrece una de las explicaciones más convincentes de esta variable dependiente. No aborda el ausentismo, rotación ni satisfacción.

TEORIA DEL REFORZAMIENTO

Aquí encontramos factores de predicción, como cantidad y calidad de trabajo, constancia del esfuerzo, ausentismo, retardos y tasa de accidentes. No hay resultados acerca de la satisfacción de los empleados ni de la decisión de renunciar.

TEORIA DE LA EQUIDAD

Estudia cuatro variables dependientes, pero es más sólida cuando pronostica el ausentismo y la rotación e imprecisa para predecir diferencias en la productividad de los empleados.

TEORIAS DE LAS EXPECTATIVAS

Esta teoría se basa en las variables de desempeño. Ofrece explicaciones convincentes a cerca de la productividad de los empleados, ausentismo y rotación. Los empleados tienen pocas restricciones sobre su libertad de elegir.

Adopta premisas del modelo racional sobre la toma individual de decisiones. Da buenas explicaciones respecto de cómo aceptar o renunciar a un puesto, pero no así respecto de otras formas de características de comportamiento en el trabajo, especialmente de los individuos que ocupan los puestos del nivel más bajo ya que cuentan con un cúmulo de limitaciones impuestos por los métodos, supervisores y normas de la compañía.

COMO MOTIVAR A LOS EMPLEADOS EN LAS ORGANIZACIONES

RECONOCER LAS DIFERENCIAS INDIVIDUALES: Cada empleado tienen sus necesidades y deben tratarse por igual, hay que entender que es más importante para cada uno, así se individualizaran las metas, el grado de participación y las recompensas.

METAS Y RETROALIMENTACION: Las metas a obtener deben ser difíciles y específicas, así como su retroalimentación sobre su desempeño y la factibilidad de conseguir esas metas.

PERMITIR A LOS EMPLEADOS A PARTICIPAR EN LAS DECISIONES QUE LOS AFECTAN: dando su aporte en varias de las decisiones fijando metas de trabajo, escoger sus prestaciones, resolver problemas de productividad y calidad para aumentar su productividad, compromiso con las metas motivación y satisfacción laboral.

VINCULAR REMUNERACIONES Y DESEMPEÑO: Las remuneraciones deben depender del desempeño, si los individuos perciben que la relación es débil, los

resultados serán un mal desempeño, disminución de la satisfacción laboral y aumento de la rotación.

VERIFICAR LA EQUIDAD DEL SISTEMA: Los empleados deben considerar que las remuneraciones son equitativas en relación a los que aportan al trabajado. Las experiencias, destrezas, capacidades, esfuerzo y otras aportaciones notorias deben manifestar las diferencias en el desempeño y en el pago, asignaciones de trabajo y otras recompensas.

EL SISTEMA DE LA ORGANIZACIÓN

DESEMPEÑO

El desempeño es una parte de la organización y junto a la estrategia de la empresa, la estructura de la autoridad, los procedimientos de selección y el sistema de recompensas generan un ambiente favorable o desfavorable dentro de cada uno. Los administradores deben evaluar el grado de apoyo proporcionado por las condiciones externas. Es más probable que un grupo sea productivo si sus miembros tienen las habilidades necesarias para realizar las tareas y las características de la personalidad que facilitan el trabajo en equipo.

SATISFACCIÓN

La concordancia del jefe y el empleado en cuanto a la percepción del trabajo de éste último muestra una asociación significativa con la situación laboral los conflictos de roles se asocian con la tensión del puesto y la insatisfacción laboral. Mayormente las personas prefieren comunicarse con individuos de su misma posición o mayor y no con inferiores. Por ello, se espera que la satisfacción sea menor entre los empleados cuyo puesto reduce al mínimo el trato con personas de una posición inferior. La relación entre el tamaño del

grupo y la satisfacción es que los grupos más grandes traen menos satisfacción.

TRABAJO EN EQUIPO

EL cambio del trabajo individual al trabajo en equipo necesita que los empleados colaboren entre ellos, compartan información, asuman las diferencias y sublimen los intereses personales en beneficios de un equipo. Los equipos deben ser eficaces, el trabajo de sus integrantes debe proveer de habilidades de libertad y autonomía, diferentes talentos, ser capaces de terminar una tarea completa e identificable y sustancial para los demás.. Sus integrantes en número deben ser menos de 10, deben contar con los recursos adecuados, un liderazgo eficaz, un clima de confianza y un sistema de evaluación de desempeño y de recompensa.

INCERTIDUMBRE VS. SATISFACCIÓN

Cuanto menor sea la incertidumbre, mayor será la satisfacción. La incertidumbre se ve aumentada por las distorsiones, ambigüedades e incongruencias y por ello será menor la satisfacción. Cuanto mejor es la comunicación mejor entenderán los empleados los mensajes de la administración sobre metas, retroalimentación y otros temas. El proceso de comunicación representa un intercambio de mensajes que da como resultado un significado que se aproxima o no a lo que pretenda el emisor, y cualquiera sea la expectativa de éste, el mensaje decodificado en el cerebro del receptor va a reflejar su realidad.

EL LIDERAZGO

El liderazgo cumple una función central al momento de comprender como se comportan los grupos, quien opera como Líder marca el camino para cumplir una meta propuesta.

El enfoque conductual brindo una contribución al reducir al liderazgo a estilos orientados a tareas o a personas, aunque ningún estilo probó ser idóneo en todas las situaciones.

Para que los Gerentes sean eficaces deben construir relaciones de confianza con aquellos a quienes se pretende dirigir, entonces las organizaciones buscan gerentes con cualidades de liderazgo transformacional, con visiones y carisma para lograr materializarlas.

El común de las personas tiene la impresión de que un líder es alguien inteligente, atractivo, con facilidad de palabra, etc. Es importante señalar que los administradores deben invertir en capacitación para el liderazgo para mejores las dotes a través de cursos formales, talleres, rotación de responsabilidades laborales, entrenamiento y relación de mentores.

EL PODER

Un Administrador que quiere optimizar su poder tiene a tratar de aumentar la dependencia de los demás, por ejemplo adquiriendo una habilidad que se necesite y para lo cual se crea que no se tenga un sustituto liso. Es un arma de doble filo, porque los colegas y empleados también se esforzaran para que usted dependa de ellos. La gente responde de distintas maneras a las bases de poder.

Tenemos el poder Experto, el referente y el Carismático que derivan de las cualidades de los individuos. Pero el Poder Legítimo, el de coerción, de recompensar y el de información proceden de la organización. La gente generalmente acepta y se compromete con más entusiasmo con una persona por la cual siente admiración (en lugar de aquel que depende de su puesto para influir) el ejercicio eficaz del poder carismático, experto y referente lleva al empleado a un mayor desempeño, dedicación y satisfacción.

El poder del jefe cumple una función en la satisfacción laboral ya que a todos nos gusta trabajar con los poderosos que son los más agradables por que la reputación y la realidad de ser poderosos les concede más libertad y más facultades para poder delegar en los demás.

Algunos son políticamente más listos que otros y reciben mejores evaluaciones y aumentos de sueldo como así también ascensos.

LOS CONFLICTOS

Los conflictos pueden ser: Constructivos o Destructivos del funcionamiento de un grupo. El grado al que pueden llegar estos conflictos comprende entre el demasiado elevado o el demasiado bajo, cualquiera de estos, obstaculiza el desempeño. El grado óptimo sería aquel en el que hay suficientes conflictos para evitar el Estancamiento, estimular la creatividad, liberar las tensiones y sembrar las semillas del cambio, sin llegar a tocar el otro extremo en donde se estorbe la coordinación de las actividades. El conflicto excesivo merma la eficacia de un grupo y los trabajadores están menos satisfechos, aumenta el ausentismo y la rotación, reduciendo la productividad. Cuando el conflicto ocurre en su grado óptimo, la complacencia y la apatía se reducen al mínimo, se logra aumentar la motivación a través de la creación de un ambiente estimulante y crítico, volviendo interesante el trabajo y la rotación da como resultado marginalizar a los trabajadores desadaptados y malos.

¿Qué posición se debe tomar en los diferentes casos? Recurrir a la competencia, si se necesita una acción rápida y decisiva en asuntos importantes, cruciales para el desarrollo de las organizaciones. Acudir a la colaboración, para brindar una solución integral cuando ambas partes presentan intereses importantes para lograr el equilibrio, el objetivo es aprender y fomentar el compromiso a través del consenso de las preocupaciones para resolver cualquier cuestión que altere una relación.

Elegir la Evasión, cuando se tenga presión de un asunto más importante y cuando los trastornos superen los beneficios de la solución. Elegir Ceder, cuando uno entiende que se equivoca, escuchar una posición mejor y aprender pero sobre todo para demostrarle a los demás que se es razonable. Lograr un Acuerdo, cuando las metas a pesar de ser importantes no es necesario esforzarse en métodos egoístas. La negociación integradora nos brinda resultados que satisfacen a todas las partes y forjan resoluciones duraderas.

DINAMICA DE LA ORGANIZACIÓN

ESTRUCTURA INTERNA DE UNA ORGANIZACIÓN

Esta estructura contribuye a dar explicaciones y pronosticar nada más y nada menos que el Comportamiento, ya que las relaciones estructurales afectan las actitudes y el comportamiento de los empleados. Esto es así ya que la estructura de la organización reduce la ambigüedad para los empleados y aclara preocupaciones sobre qué es lo que tienen que hacer, como deben hacerlo, a quien le deben responder y a quien deben acudir si existen problemas, todo esto moldea sus actitudes, los motiva y les facilita el mejoramiento de su desempeño. Las organizaciones que están estructuradas con una especialización limitada, de poca formalización, tramos amplios de control, etc., le brindan a los empleados mayor libertad y mayor diversidad conductual.

IMPACTO TECNOLÓGICO

La tecnología influye en los trabajos de las personas y en el comportamiento laboral. La administración de calidad y su énfasis en mejorar los procesos aumenta la tensión de los empleados, porque de ellos se espera un rendimiento superior. Millones de puestos de trabajos se eliminaron con la reingeniería de procesos y además modifico aquellos que todavía perduran, hay una personalización en masa que exige nuevas capacidades por parte de los empleados. El ordenador en una oficina es una distracción generando un

ciberocio. Esta organización electrónica destruye las barreras tradicionales sustituidas por redes que atraviesan los niveles verticales y las unidades horizontales.

Los trabajos que ofrecen autonomía, retroalimentación y características de tareas complejas ayudan a satisfacer las metas de los empleados que quieren mayor control sobre su trabajo.

POLITICAS Y PRÁCTICAS DE RECURSOS HUMANOS

Estas son fuerzas importantes que le van a dar forma al comportamiento y a las actitudes de los empleados.

PRACTICAS DE SELECCIÓN

Las prácticas de selección de la organización van a estipular a quien se contrata, identificando a los candidatos competentes para que coincidan con los puestos y con la empresa. Esta práctica de selección no es una ciencia, pero siempre es mejor contar con una que esta medianamente diseñada, ya que si el candidato seleccionado no resulta satisfactorio se deberá invertir en capacitarlo y en el peor de los casos realizar una nueva selección para reemplazarlo.

PROGRAMAS DE CAPACITACION Y DESARROLLO

Estos programas afectan de dos maneras el comportamiento en el trabajo, la primera mejora en forma directa las capacidades del empleado para cumplir con su trabajo, haciendo crecer el potencial de éste y poder desenvolverse en un nivel superior. La segunda mejora, es que aumenta la eficacia del personal de los empleados.

EVALUACION DEL DESEMPEÑO

Consiste en valorar la aportación del empleado como base para la toma de decisiones sobre la distribución de las remuneraciones. El contenido de ésta evaluación tiene influencia en el desempeño y la satisfacción de los empleados. Éstos aumentaran si la evaluación se basa en criterios conductuales basados en los resultados.

CONTACTO OBRERO-PATRONAL

Otro elemento que incide y no menormente en esta relación es la existencia de los Sindicatos, ya que influye directamente en las actitudes, impresiones y conducta de los empleados. Estos Sindicatos demuestran su poder en las negociaciones colectivas con la dirección. Las normas informales fomentan la cohesión que alientan o desalientan la productividad, dedicación a la empresa y la moral.

EFFECTO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO Y EN LA SATISFACCIÓN

Analizaremos la Cultura Organizacional como variable intermedia ya que los empleados forman una impresión subjetiva general de la organización conforme con factores como el grado de tolerancia a los riesgos, la preferencia por los equipos y apoyo a las personas. Estas percepciones favorables o desfavorables influyen y con mucha intensidad cuando más fuerte es la cultura. Una cultura fuerte se mantiene con el paso del tiempo, por ello es que es difícil modificarlas; pero cuando ésta deja de encontrar su correlato con la realidad los administradores tratan de cambiarla y esto no es tarea ardua y demorada. La socialización también influye en el desempeño de los trabajadores ya que depende en grado considerable de lo que se debe y lo que no se debe hacer.

NECESIDAD DE CAMBIO

Esta necesidad es real, si pensamos que si todos los entornos fueran estáticos y las habilidades y capacidades de los empleados siempre estuvieren

actualizados y nada cambiara, nada se actualizara de nada serviría el cambio y el Cambio Organizacional no tendría importancia. La realidad es dinámica entonces no se puede considerar compartimentos estancos.

En casi todas las organizaciones los administradores son los principales agentes de cambio, las decisiones de la administración que se refieren al diseño estructural, factores culturales y políticas de recursos humanos que determinan el grado de innovación de la empresa. Las decisiones políticas y prácticas de la administración determinan el grado en que la organización aprende y se adapta a factores de cambio ambiental.

El estrés laboral puede influir positiva o negativamente, un estrés bajo les permite realizar mejor su trabajo al aumentar la intensidad de sus labores, su estado de alerta y su capacidad de reaccionar un nivel de estrés alto, sostenido mucho tiempo, hace disminuir el desempeño.

En este punto vamos a observar los **RESULTADOS** obtenidos a los largo del presente trabajo: En primer lugar la Economía es una ciencia joven que todavía busca entender para luego explicar la actividad económica. Las preguntas económicas siempre surgen del hecho de la escasez. En segundo lugar el funcionamiento de los mercados que engloba la elasticidad y los mercados en la práctica; resuelvo que la mayoría de los mercados se caracterizan por la constante variación en el tiempo de la oferta y la demanda; es por ello que en los mercados reales existe la tendencia a la compensación pero excepcionalmente la tendencia hacia el equilibrio. Siempre se encuentra activo el proceso de búsqueda y descubrimiento.

En tercer lugar, la elección de consumo de las familias puede explicarse a través de la teoría de la utilidad marginal por la que la gente divide su gasto entre los distintos bienes y servicios y tiene como objetivo principal maximizar la utilidad total. En cuarto lugar, las elecciones que efectúan las empresas, entendidas éstas como institución, organiza factores de la producción para producir y vender bienes y servicios.

Ellas deciden que producir y en qué cantidades, que técnica emplearan y que van a producir. Ellas, consiguen dinero para financiar sus compras de planta y equipo a través de la emisión de bonos y acciones. La idea principal es maximizar sus beneficios y ésta nace directamente de la escasez.

En quinto lugar, el gobierno equilibra el costo marginal y el beneficio marginal proporciona el bien público es una escala que logra la eficiencia en la asignación.

Esto trata de evitar el Parasitismo, que da como resultado que la escala de provisión del bien sea menor que la que se requiere para la eficiencia en la asignación.

En Sexto lugar la Comunicación, la buena comunicación es esencial para la eficacia de cualquier grupo u organización. Una de las fuerzas que más entorpecen el desempeño exitoso de los grupos es la falta de comunicación.

Cuanto mejor sea la comunicación en una organización, mejor entenderán los empleados los mensajes de la administración sobre metas, retroalimentación y otros temas, lo que debe reducir las ambigüedades y aclarar las tareas de los grupos.

En Séptimo lugar, el Liderazgo se refiere a manejar el cambio, el líder establece el rumbo con una visión de futuro, señalando la dirección para cumplir una meta. Un buen líder no es un amigo, sino un guía.

En Octavo lugar las organizaciones, éstas tienen diferentes estructuras que repercuten en las actividades y el comportamiento. La estructura de una organización reduce la ambigüedad para los empleados y aclara preocupaciones sobre lo que tienen que hacer,, como hacerlo y a quien reportarlo y a quién acudir si surgen problemas.

En noveno y último lugar, pero no menos importante concluyo que la dinámica de la organización versa sobre el cambio y el estrés, el entorno le exige a los administradores establecer programas exhaustivos de cambio. Hay personas y grupos que son reticentes al cambio ya que esto les genera inseguridad.

CONCLUSION

En este tramo final debemos evaluar las **CONCLUSIONES** del presente trabajo; no es fácil en este mundo moderno forjar en los individuos diferentes capacidades, si tomamos en consideración que ese individuo del que hablamos, primero forma parte de la sociedad en organizaciones pequeñas como la familia en donde debe enfrentarse a problemas básicos como el de subsistencia, tratar de ajustar sus necesidades al dinero que ingresa producto de su trabajo.

Este individuo, forma parte de una organización superior como lo es una empresa en la que construye relaciones, debe comunicarse, debe luchar por conseguir metas propias y metas organizacionales enfrentándose a los problemas propios de la estructura interna de una organización.

No menor es de considerarse que el fondo de este escenario es el Mercado, considerado como ese lugar donde se encuentran en pugna la oferta y la demanda de productos y servicios que posteriormente determinaran los precios. La organización debe ser capaz de competir, llevar adelante esa lucha intensa para lograr los fines de esa organización que le permita ser un actor más en el mundo. El hombre en su vivir, además de satisfacer necesidades también, producto de ser racional pretende crear su propia organización entonces, nace el ahorro, la posibilidad real de invertir y crear un nuevo actor para este escenario económico.

Por todo esto sostengo que el mercado ofrece una incertidumbre para los individuos y para las organizaciones tanto al momento de vivir, satisfaciendo las necesidades básicas de la familia como al momento de invertir y desarrollar una nueva organización llena de metas y proyectos que se adaptan progresivamente a los cambios tecnológicos que ofrece la modernidad. No menos cierto también es el hecho de que el mercado es como la arena de un coliseo en el cualquiera puede jugar.... Y aunque los gobiernos puedan

establecer cierto tipo de barreras debemos ser conscientes de que el mercado se acomoda y se adapta determinando nuevas reglas siempre y en donde ese tire y afloje es de nunca acabar...

La incertidumbre ya no se presenta como un obstáculo si no como un arma de doble filo que permite una cuota de azar en el vivir o invertir de las organizaciones y en el que hay que organizarse en el mundo y tratar de no perecer en ese intento...

BIBLIOGRAFIA

PARKIN, MICHAEL; 2012, MICROECONOMÍA; EDICIÓN ESPECIAL EN ESPAÑOL ACTUALIZADA, TRADUCIDO POR MIGUEL ANGEL SANCHEZ CARRION, EDICIÓN 9, ISBN 6074429669,9786074429664. Nº DE PÁGINAS 486.

ROBBINS, STEPHEN P.;2004, COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL, 10ª ED., MEXICO 2004. PEARSON EDUCACIÓN, ISBN 970—26-0423-0, Nº DE PAGINAS 704.-