



IMPACTO DEL EFECTO IDEOMOTOR EN EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL: TAXONOMÍA DE UNA INSTITUCIÓN DOMINÓ

Recibido: 18/01/2016 Aceptado: 21/04/2016

Hernández, María

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE, Venezuela

maryfer_mm@hotmail.com

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo comprender el impacto del efecto ideomotor en el comportamiento organizacional, así como la definición compleja de una institución dominó, apoyándose para ello en los postulados de Gómez (2014), Chiavenato (2004), Quintana (2006), Alles (2013) y Razo (2004) entre otros. La presente fue una investigación descriptiva hermenéutica, que se desarrolló bajo la modalidad documental, apoyándose en registros fundamentados que permitieron a los investigadores abordar la temática planteada. Entre las reflexiones finales a las cuales condujo la presente investigación se encuentran que cuando el individuo está autosugestionado negativamente no puede existir un comportamiento organizacional sano desarrollado de manera positiva, pues se estaría violando el principio de la fluidez el cual es fundamental dentro de las organizaciones, por esta razón, el efecto ideomotor positivo puede establecerse como un elemento favorable del comportamiento organizacional, pues el proceso se robustece gracias a él.

Palabras clave: efecto ideomotor, comportamiento organizacional, gerencia.

IMPACT OF IDEOMOTOR PHENOMENON IN ORGANIZATIONAL BEHAVIOR: TAXONOMY OF AN INSTITUTION DOMINO

ABSTRACT

This research aimed to study and understand the impact of ideomotor effect on organizational behavior and the complex definition of an institution dominated by relying, supported on the principles of Gomez (2014), Chiavenato (2004), Quintana (2006) Alles (2013) and Razo (2004) among others. This was a descriptive study hermeneutics, which was developed under the documentary mode, relying on sources and substantiated records allowed researchers to address the issue raised. Among the final reflections which led to this investigation, they found that when the individual is negatively self-influenced cannot be a healthy organizational behavior that develops positively, because it would violate the principle of fluidity that is essential within organizations, for this reason, the positive ideomotor effect can be established as a favorable element of organizational behavior, in the sense that the process is strengthened thanks to him.

Keywords: ideomotor effect, organizational behavior, management.



INTRODUCCIÓN

Durante más de un siglo, el hombre ha sido sugestionado por diversos factores causantes de reacciones que generan numerosas acciones. Un claro ejemplo de ello es el comportamiento de los antiguos faraones o figuras de poder en los tiempos remotos, las cuales manejándose bajo supersticiones infundadas referentes a sus dioses, tomaban decisiones que tal vez podrían afectar el desarrollo de una masa importante de seres humanos que estaban a su cargo.

En este sentido, los antiguos egipcios creían que ver volar un halcón previo a una batalla era símbolo de una victoria segura, pues identificaban al animal con el Dios Horus, el cual estaba representado como un hombre con cabeza de halcón encargado de proteger a la realeza de cualquier peligro que pudiera acechar. Asimismo, los vetustos habitantes de la isla de Creta (Grecia) creían que sí, al atarse el calzado, se le rompía una correa del pie derecho o del pie izquierdo era un presagio bueno o malo respectivamente, asociando el lado izquierdo como lo negativo (estancamiento) y el derecho como lo positivo (lo cual tiende al cambio).

Al avanzar en el tiempo, muchas de esas costumbres existentes siguieron acompañando a los hombres contemporáneos de hoy en día. Por ello, no importa cuán avanzada esté la ciencia, si un sujeto puede “evitar” desgracias con el simple hecho de tomar previsiones como no pasar por debajo de una escalera o no mirar un gato negro de frente a los ojos, lo hará; por el simple hecho de que su cerebro ha estado condicionado desde su nacimiento para actuar de esta manera cuando se presenten este tipo de situaciones, y no solamente se habla de la memoria obtenida a través de los recuerdos experienciales personales, sino de la memoria genética/heredada la cual viene referida por las moléculas y composición personal.

En este mismo orden de ideas, tomando en cuenta al ser humano como el eje central de las organizaciones, tanto las privadas como las del sector público, se comprende que al integrarse el hombre dentro de una institución se genera una fusión completa en la cual ambos se nutren uno del otro, adquiriendo y compartiendo elementos tales como: costumbres, rituales, procedimientos, maneras, entre otros; muchos de los cuales quedarán insertados en el ambiente de trabajo aún si quien los trajo ya no llegará a laborar allí por razones de diversa índole.

De esta manera, cuando se habla de la condición humana, es necesario comprender a la persona no solo como un elemento compacto, sino que existen miles de procesos y micro-islas integradas dentro del complejo mundo homínido; de ahí que la importancia de conocer cada uno de esos procesos sea tan elevada. Al estudiar las características pertenecientes a nuestra especie se puede observar la inexistencia de una acción que no esté determinada por un elemento psicológico.

Por ejemplo, el actuar de algunas personas dentro de la organización responde en su mayoría a principios de crianza o de aprendizaje social, así como a elementos adquiridos durante la infancia temprana, por ello es determinante conocer las diferentes actitudes



que puede tomar una persona en los primeros años, pues de allí se determinará la conducta que el mismo individuo tendrá en ocasiones futuras.

¿De qué manera actuará un sujeto cuya mente se encuentra autosugestionada? ¿Si un trabajador presenta un carácter negativo y hostil dentro de la organización, pueden sus acciones conllevar al desencadenamiento de consecuencias que le acarreen un despido involuntario?

Por consiguiente, surge el presente estudio que intenta explicar de manera clara el impacto del efecto ideomotor (conductas inconscientes de acción) dentro del comportamiento organizacional, o dicho en otras palabras, de qué manera puede afectar el autoengaño y la autosugestión en los procesos que se llevan a cabo dentro de las instituciones modernas; en otras palabras, el presente artículo de corte documental, pretende hacer una indagación teórica y reflexiva que permita realizar un análisis acerca de la influencia de los elementos previamente mencionados, no solamente en el ser humano como individuo, sino como ser organizacional en los procesos de toma de decisiones, desarrollo del clima laboral, salud mental de los trabajadores y relaciones laborales que mantienen en sus organizaciones.

De esta manera, el presente artículo se enfoca bajo el paradigma postpositivista o emergente, y utilizando el método de análisis de contenido, definido por López (2002) como conjunto de instrumentos metodológicos aplicados a los discursos diversificados de los cuales se hace selección previa. Así, se considera una técnica que permite brindar respuesta a la curiosidad natural del ser humano dada la dinámica que sigue, la cual permite estudiar el contenido de las comunicaciones y símbolos de las relaciones lógicas interhumanas.

Mediante la investigación realizada, y gracias a la evidencia documental, se puede evidenciar cómo ciertos estados de ánimo consiguen ser factores desencadenantes de consecuencias desastrosas que pueden ir desde problemas dentro del área del trabajo hasta colapsos personales que se deriven como resultados de las tensiones obtenidas dentro del ambiente donde mora el individuo.

Las ideas y reflexiones expresadas con anterioridad son la base fundamental del presente estudio, en donde además de delimitar las realidades presentes en la construcción de los espacios neuronales del hombre-trabajador se construirán definiciones claras acerca de conceptos como: efecto ideomotor, sugestión, autoengaño, que han venido rondando durante más de un siglo en la mente de investigadores quienes previamente al presente estudio ha tratado de dar respuesta a las interrogantes planteadas.

EFFECTO IDEOMOTOR: CONCEPTOS ESCLARECEDORES ACERCA DE SUS ORÍGENES COMO PROCESO NATURALMENTE HUMANO

En el presente apartado se procederá principalmente a resaltar el origen social del efecto ideomotor en el mundo organizacional, así como a explicar y comprender el surgimiento del mismo dentro de la psique humana, de cuál manera actúa un individuo



que tiene presente esta realidad en sus elementos cognitivos, así como el origen u aplicación personal que cada ser humano le pueda otorgar dentro de los procesos de interrelaciones laborales ya sean propios o de algún tercero.

De acuerdo con Gómez (2014) muchas conductas vienen precedidas de pensamientos o líneas de acción, lo cual quiere decir que las ideas en muchas ocasiones generan influencia directa en el comportamiento de los seres humanos; a este tipo de influencia se le denomina efecto ideomotor. En este sentido, el elemento cognitivo envía mensajes los cuales son recibidos por las neuronas como información útil para llevar a cabo una acción determinada; es como si el sistema se nutriera de fotos y recuerdos viejos para en base a ellos determinar experiencias futuras, pasando en la mayoría de las veces por debajo del umbral de la conciencia, lo cual genera acciones calificadas de automáticas, pues los sentidos no pueden percibirlos como tal, y por tanto dan cabida a las mismas como reflejos involuntarios.

A este fenómeno se le han atribuido innumerables actos que pueden parecer provenir “de otra dimensión” o “sobrenaturales”, por ejemplo, el movimiento del puntero en los tableros de la ouija, los cuales indiscutiblemente, luego de ejercer una presión imperceptible a través de las manos que lo manejan “espantosamente” procederán a moverse, así sea un centímetro. Sin embargo, estas acciones milimétricas están causadas por ideas preconcebidas que tiene el sujeto antes de comenzar a jugar. Mientras sus dedos se encuentran encima del puntero, ya existe una concepción anterior de que el mismo deberá comenzar a moverse, y esto conlleva a generar reacciones impensadas, las cuales serán atribuidas a la presencia de alguna entidad extraña dentro del recinto donde se encuentren.

En este sentido, para Llorens y Moreno (2014) la autosugestión se puede producir tanto de forma individual como de manera colectiva. Así, personas enteras pueden estar en un auditorio durante horas enteras escuchando un discurso como en estado de hipnosis; aun identificando al mismo como decadente, su mentalidad está dispuesta de tal manera e influenciada por sus ideas (o en el caso de la sugestión externa por las ideas de los demás) que se quedan paralizados escuchando como inmóviles, pues existe la imposibilidad de mover los miembros.

Partiendo de los supuestos anteriores, dentro del clima organizacional este fenómeno se lleva a cabo con constancia. En el sentido, de que muchas veces se observan individuos, los cuales parecen estar abstraídos y mentalmente consumidos por sus ideas, por tanto pueden hacerles llegar a cometer acciones que en otro momento consideraron innecesarias; por ejemplo, un trabajador quien que su supervisor directo “le ha tomado el número”, comenzará a generar acciones mínimas que le acarreen el resultado final que tanto teme: luego de malas contestas por parte del trabajador, miradas de resentimiento (pues se cree afectado), y múltiples reactivos, tal vez el supervisor cansado decida prescindir de sus servicios.

Sin embargo, esto no quiere determinar taxativamente al hecho como un efecto negativo, pues para ello el individuo rechazará la idea propia perteneciente al “yo” dándole paso a ideas más elevadas que se encuentran enquistadas en su subconsciente, lo cual



puede funcionar tanto negativa como positivamente. Pues, presentando el caso contrario, el cual se ha plasmado anteriormente a manera de ejemplo, se tiene el de un trabajador quien se cree en gracia con su supervisor directo, y comienza así todos los días a sonreírle en las mañanas, a terminar sus labores en un tiempo eficaz, a ser innovador, participe de nuevas ideas; el resultado será que al cabo de un tiempo su supervisor directo no tardará en recompensarlo.

Con ánimos de explicar clara y sencillamente este tema tan complejo, se hace referencia al efecto ideomotor como un estado psicológico natural inherente al ser humano en el cual las ideas preconcebidas acerca de un elemento influyen en las acciones futuras, teniendo en cuenta que en muchas ocasiones puede funcionar como una habilidad positiva interrelacionadora de experiencias, diálogos/saberes entre los individuos, pero sin embargo, al observarse desde otro punto de vista puede influir negativamente en las acciones y procesos desarrollados dentro de la organización, causando problemas laborales que afecten la productividad o equilibrio de la empresa.

UNA MIRADA AL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL COMO BASE DEL SISTEMA PRODUCTIVO DE LAS INSTITUCIONES MODERNAS LATINOAMERICANAS

“El comportamiento es un espejo en el cual cada uno muestra su imagen”

Goethe

Dentro del ámbito del capital humano se pueden tocar muchas aristas; sin embargo, una fuente inagotable en materia de estudios psicológicos es la caracterización de las personas adscritas a la organización. En este sentido, las instituciones están conformadas por elementos individuales sustituibles, aunque es necesario comprender que para la visualización del sistema como un todo, estas piezas parten del engranaje deben estar interrelacionadas entre sí, con la finalidad de mantener fluidez en los procesos y garantizar el cumplimiento de las metas principales que fomentan su razón de ser.

De acuerdo con Alles (2013), el comportamiento organizacional como temática hace referencia a la integración y a todo lo relacionado con las personas en el ámbito de las organizaciones, estudiando la conducta desde los niveles más altos en la jerarquía hasta los más bajos; ya sea que las personas estén actuando individual o grupalmente, establecen patrones de comportamiento personales, los cuales resultan determinantes para el funcionamiento de la institución.

En este sentido, su importancia radica en la posibilidad de conocer las decisiones y actuaciones que, en muchas ocasiones, pueden tomar los seres humanos dentro del ámbito corporativo, así como las consecuencias generadas por las mismas, no solamente al individuo quien las lleva a cabo, sino a todo el sistema de producción. Así, al mejorar el ambiente de trabajo y las conductas de patrones, el clima laboral será más propenso a satisfacer las necesidades laborales (personales) manifestadas por muchos trabajadores, y por consiguiente a mejorar la productividad, en el sentido de que mientras más



satisfechos estén los trabajadores mayor será la cantidad de productos que podrán consolidar para su beneficio.

En el marco de un mundo globalizado cada vez más cambiante, son muchas las empresas que actualmente han decidido dar un vuelvo a su visión y mirar hacia dentro de su misma organización para encontrarse con un elemento fundamental que ha venido a ser el centro del trabajo mismo: el comportamiento organizacional; el cual no viene a ser más que la suma de todos los procesos de conducta, acciones basadas en saberes complejos o en la aplicación de operaciones de todo tipo que implican la asignación o gestión de recursos destinados al beneficio de las organizaciones con vistas futuras al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Desde este punto de vista, cada día hay más corporaciones quienes dedican más tiempo e inversión a la proliferación y gestación de un comportamiento organizacional sano para la mentalidad de todos los individuos, e incluso ha llegado a considerarse como la base o la médula espinal de una organización, entendiéndose de esta manera que se encuentran frente a un elemento valioso de la gerencia organizacional el cual puede marcar la diferencia entre ser o no una empresa exitosa en el ámbito global o internacional con respecto a la medición de éxito de las demás corporaciones, ya sean las mismas de nivel nacional o internacional.

Dentro de las empresas presentes en el contexto latinoamericano, puede decirse que existe una leve detención, con respecto a la esencia misma del ser latinoamericano. En el marco de toda clase de problemas legales, económicos y políticos, los gerentes latinoamericanos deben luchar tanto con las condiciones externas como con las internas para lograr posicionarse, superando a diario las condiciones adversas que puedan suscitarse dentro del ambiente empresarial.

En este caso no hay un modelo determinado de comportamiento organizacional, pues el accionar apegadamente a los códigos de conducta o manuales organizacionales, no está precisamente arraigada dentro de la cultura latinoamericana, por tanto resulta difícil aplicar un modelo específico de medición de comportamiento organizacional comparado con otros modelos externos, pues no todos los empleados actúan o piensan de la misma manera, ni todas las organizaciones presentan las mismas necesidades en función a estas.

En Venezuela, por ser un país latinoamericano, se aplican las mismas condiciones. Son diferentes las empresas y por tanto las visiones implementadas, por esta razón no es posible aplicar modelos extranjeros de comportamiento provenientes de un contexto imposible de adaptar a la realidad venezolana, es por ello necesario estudiar no solamente el caso específico de cada empleado, sino comprender que el comportamiento organizacional y la salud mental se necesitan mutuamente para poder existir, entendiéndose así que los nuevos gerentes venezolanos necesitan preocuparse por brindar las herramientas adecuadas.

Es así como se denota la importancia del estudio del comportamiento organizacional dentro de la realidad en la cual actualmente se vive en las organizaciones pertenecientes



al continente latinoamericano, comprendiendo que es precisamente este elemento intangible quien pone en marcha a una organización, pues son las acciones de los trabajadores las determinantes de los lineamientos congruentes con la institución, y sobre todo quienes permiten la proyección futura de las mismas en la misma escala que su competencia.

Por lo mismo, al ser un elemento abstracto dentro de las empresas, se entiende que a muchos de los trabajadores e incluso algunos gerentes les cueste percibir la manera exacta en la cual se conforma el comportamiento individual como acción previa al comportamiento organizacional; de esta manera, cada uno de los líderes encargados de área debe llevar a cabo la selección, determinando si las actitudes ostentadas son las más favorables.

En este sentido, de acuerdo con Chiavenato (2004) existen patrones de comportamiento organizacional los cuales una institución debe seguir si la misma quiere ser exitosa. Tomando en cuenta la información planteada dentro del texto fundamentado por el autor anteriormente mencionado, se ha realizado el siguiente cuadro en el cual se detalla cada uno de los elementos que debe mantener una empresa si desea mantener un clima laboral sano.

Cuadro 1. Patrones de Comportamiento Organizacional

Conocimiento de los clientes	Saber lo que quieren los clientes y actuar en base a ello, permite crecer en la base de los consumidores actuales
Moderación evitar-prisa	Negocios con empleados que piensen en un sustento sostenible crecen de manera orgánica
Sentido de Oportunidad	No basta estar en el lugar cierto, a la hora cierta. Es preciso husmear la oportunidad e insistir en la estrategia
Innovación	Son las pequeñas innovaciones- y no las espectaculares- que de fato garantizan la continuidad del crecimiento del negocio.
Talentos y Meritocracia	Reconocer a los mejores: las personas tienen metas ligadas al crecimiento del negocio, por tanto son remuneradas por su crecimiento.

Fuente: Chiavenato (2004).

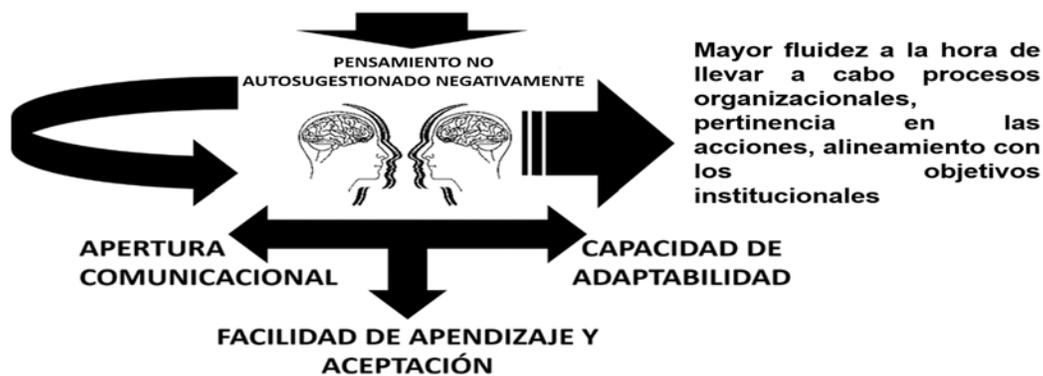
De acuerdo con lo anteriormente expuesto por Chiavenato (2004), para que el comportamiento organizacional logre fluir en la misma dirección de los objetivos es necesaria la presentación de ciertas condiciones las cuales, de estar el empleado medianamente autosugestionado negativamente no se exteriorizarán, lo cual generará un efecto dañino dentro de la institución desde todo punto de vista.

En este sentido, el trabajador que realice sus funciones desde una perspectiva de vista positiva, poseerá cualidades tendentes a mejorar la fluidez de los procesos organizacionales, debido a que sus sentimientos estarán direccionados al mejoramiento continuo, tanto propio como de las actividades que está realizando. De esta manera, se estaría hablando de la creación de un nuevo “superhombre” organizacional, considerándose a este como aquella persona que no presenta miedos laborales, sino que por el contrario se encuentra siempre dispuesto al cambio y a las transformaciones positivas que este pueda implementarle.

Al comprender a los pensamientos negativos de la mente como no obligatorios, el funcionario abre toda una gama de posibilidades, las cuales le permiten comprender mejor la gran cantidad de procesos desarrollados dentro de la institución en la cual labora; comienza a ver con otros ojos todo a su alrededor y aprende a dejar paso abierto a las situaciones incómodas presentadas desde las diferencias entre los conceptos de las gestiones, es decir, de esta manera accede a integrarse abiertamente dentro del ámbito organizacional.

Para explicar de una manera más clara la forma en la cual influye el pensamiento positivo en el comportamiento organizacional, se presenta el siguiente gráfico de elaboración propia en donde se identifica el proceso cognoscitivo que ocurre dentro de la mente de un individuo cuando el mismo se encuentra en un estado no influenciado por autosugestiones.

Gráfico 1



Fuente: Elaboración propia (2016).

De esta manera, se comprende al efecto ideomotor visto desde una perspectiva positiva, como más que un simple estado alcanzado, el cual implica una serie de consecuencias derivadas del mismo, por tanto de implementarse la visión mencionada en el presente estudio, el servidor quien trabaje bajo el pensamiento positivo, estará capacitado para brindar mayores beneficios a su organización y conducirá a otros a la misma postura.



ACCIONES IDEOMOTORAS QUE DEFINEN UN PATRÓN DE CONDUCTA: TAXONOMÍA DE UNA INSTITUCIÓN DOMINÓ

“Nada ajeno a mi será capaz de perturbarme a menos que yo lo permita...”

Sócrates

Habiendo dejado explícitos los conceptos mencionados anteriormente, se comprende que el presente estudio busca no solamente comprender de qué manera este estado psico-filosófico conocido como efecto ideomotor puede influir en el comportamiento organizacional, sino también la manera más aplicable en la cual la organización a través de este repetido patrón puede transformarse en una caída de efecto dominó el cual conlleve a una espiral de crisis insuperable, en el sentido de que si un pensamiento negativo afecta a un trabajador en específico, este podría ser causante de su expansión a través de los múltiples departamentos los cuales conforman a la institución, causando un efecto dominó en la institución.

En este sentido, Quintana (2006) describe al efecto dominó como una cadena de sucesos multiplicadores de consecuencias, dependientes y causantes uno de otro, así como la caída de una torre hecha de naipes o la sucesión de una hilera de piezas dominó al aplicar una fuerza impactante. Así, el efecto dominó siempre tiene una causa primordial, la cual vendrá a empujar la serie de sucesos que se desarrollarán a continuación en caída como consecuencia de la acción o del pensamiento primario de origen, el cual siempre proviene de un ente externo.

Una vez habiendo conocido el concepto expresado por Quintana (2006) se puede comenzar a reflexionar sobre el surgimiento de un nuevo concepto de elaboración propia: las instituciones dominó, las cuales no vienen a ser sino aquellas quienes influenciadas por las actuaciones de sus empleados, toman un direccionamiento, bien sea contrario a las políticas de la empresa o en pro de las mismas, de una manera absoluta, que viene motivada por acciones personales traspasadas inconscientemente de un trabajador a otro trabajador.

En este sentido, surgen personalidades que funcionan como una chispa dentro de la empresa; son ellas mismas quienes vienen a influenciar a las demás, actuando como una especie de llama incendiadora de otras antorchas, las cuales a su vez encienden otras, y así sucesivamente, hasta que una idea (positiva o negativa) sea posteriormente difundida por toda la organización.

La respuesta a este tipo de acciones, de acuerdo con Razo (2004) tiene que ver con la personalidad sugestionable. Una mente con tendencia a ser autosugestionada siempre va a ser susceptible a las opiniones de los demás, y por tanto, los sentimientos, pensamientos e ideas podrán viajar más rápidamente e instalarse en su mente, la cual los admitirá como “propios” cuando en realidad son implantados por entes ajenos al ser mismo; comenzando así de esta manera el inicio del efecto dominó entre sujetos que traspasará inconscientemente sus estados anímicos de uno a otro cuerpo, generando de



esta manera una conexión entre los mismos y las acciones que estos realizan dentro de sus departamentos.

Para Razo (2004) si se parte del siguiente principio: el ser humano es auto sugestionable en mayor o menor grado; entonces se puede formular el razonamiento de si un individuo se repite un mensaje constantemente terminará por creerlo, y no solo eso, sino que sus acciones estarán determinadas al cumplimiento de ese mensaje; premisa suscitadora de una serie de eventos los cuales no necesariamente tenderán a generar acciones negativas, sino por el contrario pueden servir de mucho para la institución.

De acuerdo con los planteamientos anteriormente descritos, el autor establece una serie de pasos a seguir que constan de autoafirmaciones positivas que pueden funcionar como catalizadoras dentro de las organizaciones modernas, brindando un aire de renovación constante a quien las tenga en mente y permitiendo la modificación o re direccionamiento de las acciones/pensamientos negativos generados por malestares personales.

Cuadro 2. Técnicas de auto reafirmación positiva

Frases de fácil comprensión	Elementos simplistas, uso de conectores sencillos, ideas claras producen resultados claros.
Ayuda visual	Elementos gráficos
Lenguaje pragmático	Lo que se mentaliza será fácilmente lograble; eso ayuda a la materialización de las acciones
Repetición constante de las frases	Mantras positivos que deben ser adquiridos por el individuo
Lectura en voz alta	De mayor grado para la influenciabilidad de las personas mayormente auditivas
Adopción de las frases	Adopción de los mensajes positivos como propios
Incorporación del subconsciente	Autoconocimiento

Fuente: Razo (2004).

Con los conceptos anteriormente mencionados, sobre el significado de una organización dominó y como la misma puede desencadenar efectos tanto negativos como positivos, se indica que mediante la experiencia de los individuos y el capital humano puede existir una transformación gerencial de los procesos dentro de la organización. De esta manera, se entiende la siguiente prerrogativa: las organizaciones actuales deben transformarse y con ellas también los procesos internos departamentales, así como la actitud que cada una de las piezas del engranaje organizacional tiene, pero para ello se requiere modificar el impacto inicial el cual comienza por el talento humano determinado por las acciones que los mismos realizan dentro de sus actividades cotidianas laborales.

A través del razonamiento de Razo (2004), es comprensible que si los gerentes modifican e introducen pensamientos positivos dentro de sus empleados se generará un efecto dominó beneficioso para la organización. Sin embargo, hay personas que no son



capaces de auto formularse frases positivas, precisamente porque las mismas no encuentran motivación alguna en las labores realizadas. Por tanto, a este tipo de personas deberá brindársele charlas motivadoras con respecto a los puntos mencionados anteriormente, habrá que leerles todo el material posible e incluirlas en la espiral de pensamiento positivo que procederá a desarrollarse.

CONSIDERACIONES EPISTÉMICAS Y ASPECTOS METODOLÓGICOS

De acuerdo con Yuni y Urbano (2006) la naturaleza de la investigación es sumamente voluble, por lo tanto un paradigma no es más que una promesa de éxito, luego de la transformación o alteración de dicho paradigma, se corresponde la creación de otro mejor adaptado a las condiciones que exige el ambiente científico y las necesidades o requerimientos de la sociedad.

De la misma manera, Ariza y otros (2007) indican que toda investigación requiere la necesidad de organizar y planificar el proceso investigativo. Por tanto, se considera que se debe determinar un paradigma específico el cual aguarde la inmersión del presente estudio de carácter documental; pues pretende establecerse como instrumento modelo para las futuras generaciones quienes requieran conocimientos en el área de gerencia.

En este sentido, la presente investigación se enmarca dentro del paradigma cualitativo, el cual es definido por Yuni y Urbano (2006) como un proceso flexible y adaptable a la particularidad del objeto de estudio. Es decir, tiene sus propios parámetros de medición, que fundamentalmente responde a tres principios: la comprensión del objeto de estudio o del fenómeno en cuestión, la reflexión acerca de las consecuencias que la misma causa en la sociedad y finalmente la construcción de una teoría fundamentada.

Con respeto a lo antes mencionado, el investigador cualitativo opera desde una perspectiva noble, en la cual busca realizar un compendio de las diversas realidades y de cómo las mismas se entrelazan en una sola. Así, de este modo el investigador pasa a tomar el rol de observador, sin inmiscuirse ni identificarse con una realidad determinada, reconociendo que la construcción del objeto de investigación debe ser siempre parcial para poder obtener la mayor cantidad de información posible sobre el respecto que está estudiando.

Dentro de ese enfoque epistémico, se procedió a elaborar la presente investigación holística bajo la modalidad documental hermenéutica, puesto que se apoya en fuentes fundamentadas, las cuales permitieron a la investigadora abordar la temática planteada. De la misma manera, se realizó una búsqueda de autores en materia de psicología que manejaran el tema así como otras fuentes pertenecientes a la rama de la psicología y filosofía, con la finalidad de realizar un análisis profundo.

Por tanto, el presente estudio es un compilado de información exacta, la cual le permitirá al lector comprender más acerca de los procesos que gestiona el hombre dentro de su cerebro, pues de esta manera podrá modificar sus acciones en el comportamiento organizacional, así como elaborar sus propias conclusiones y reflexiones finales acerca del funcionamiento neuromotor que llevan a cabo los individuos a la hora de resolver un



conflicto. Fundamentándose siempre en los principios del bienestar colectivo que deben regir a las organizaciones contemporáneas, se perfila como un llamado de acción a la toma de conciencia.

Desde el punto de vista ontológico, es necesario percibir la necesidad de comprensión de una realidad determinada que viene a conformarse como el epicentro de las actividades humanas; alcanzándose de esta manera una realidad organizacional específica para cada núcleo de trabajo, la cual se presenta al momento determinado de realizar un intercambio social, así como todos los factores humanos y tecnológicos que influyen en la gestación de la misma.

Con el objeto de hacer relevante la importancia del presente estudio, se hace mención a la visión holística que debería envolver a los seres humanos, quienes fueron dotados de razón, y por tanto deberían aprovecharla al máximo para poder determinar las consecuencias de sus actuaciones sociales, comunicación con los demás individuos; así como la concepción de las distintas realidades que le rodean. Aquí radica la apreciación general que pretende objetar la presente investigación, la cual procura vislumbrarse como un elemento de soporte en la inclusión de nuevos conceptos a la hora de tocar temas tan complejos como son las emociones y el sentir-pensar humano.

REFLEXIONES Y RECOMENDACIONES FINALES

- Las acciones negativas en el comportamiento organizacional son el reflejo de un manejo inadecuado de las emociones, por tanto es necesario que la gerencia redimensione sus estrategias, dirigiéndolas a capacitar mental y emocionalmente a sus empleados con la finalidad de crear una estabilidad emocional que permita al individuo mejorar sus relaciones interpersonales; conllevando esto al manejo de la conducta del talento humano a cargo de los líderes o gerentes dentro de las organizaciones modernas.

- El efecto ideomotor es un reflejo psicológico en el cual el individuo genera una autosugestión ya sea positiva o negativa que proviene de un pensamiento en específico (inconsciente o consciente), la cual interfiere en las acciones llevadas a cabo por la persona en su vida cotidiana, es el mero reflejo de las ideas en acciones, la materialización del mundo de las ideas.

- En el marco de las instituciones venezolanas, existe una gran cantidad de factores indeterminables quienes fomentan el deterioro del sistema. Para ello, es necesario realizar una renovación acerca de los procesos y las personas que en ellos se encuentran envueltas, en este sentido convendría destacar que hay elementos psicosensoriales que pueden ser abordados por la gerencia actual venezolana para desarrollar las capacidades de los servidores encargados de llevar a cabo los importantes procesos públicos.

- Dentro del comportamiento organizacional existen muchos factores que coadyuvan a la consolidación del mismo en sí, uno de ellos es el efecto ideomotor positivo, pues cuando el individuo entra en conciencia, manifestando ideas que son proclives a la innovación, es mucho más propenso a dominar sus emociones o a establecer un manejo



de ellas que le permita comprender y situarse en el lugar del otro sin perder la concepción de su propio ser; es decir, que en cierta medida genera efectos positivos.

- Elementos como el efecto ideomotor pueden generar organizaciones dominó, en las cuales exista un efecto de caída, ya sea de acciones positivas o negativas. Mientras en el primero las reacciones serían favorables, en el caso de que se presentara el segundo debería estudiarse con mucho cuidado las causas que condujeron al mismo, determinando los efectos que podrían repercutir en el cumplimiento de los objetivos organizacionales de la empresa.

- Cuando el individuo está autosugestionado, negativamente no puede existir un comportamiento organizacional sano que se desarrolle de manera positiva, pues se estaría violando el principio de la fluidez que es fundamental dentro de las organizaciones. De no manejarse un estado psicológico como el efecto ideomotor positivo, el individuo siempre va a tender a pesar negativamente y sus acciones van a ir en contra de toda complacencia, lo cual evidentemente traería consecuencias desastrosamente negativas en el comportamiento organizacional, el cual pasaría a tomar parte del efecto.

- El efecto ideomotor positivo, puede establecerse como un elemento favorable del comportamiento organizacional, pues el proceso se robustece gracias a él. Así, mantener una actitud abierta y reconocer que existen otras personas permite que el comportamiento organizacional sea más agradable y mucho más sencillo, pues a la hora de establecer lazos con los demás empleables no se tratará con individuos quienes centren todo el peso en la búsqueda de errores o fallos, sino que por el contrario estarán dispuestos a ceder en algunas ocasiones y a dar cabida o escucha a las situaciones (en muchos casos desconocidas) las cuales podrían estar o no afectando a la contraparte, aportando ideas positivas para la resolución de problemas.

- Finalmente, es propicio hacer reflexión acerca del desarrollo de la gerencia en las organizaciones modernas, con especial atención en los gerentes ocupacionales que se encargan de llevar a cabo el trato con el público externo o con las comunidades ajenas a la organización, para ello se recomienda revisar las estrategias comunicacionales con la finalidad de saber si fueron realizadas desde un punto de vista positivo, es decir, si las mismas cumplen con los principios de respeto básicos que se le debe brindar al público con el cual se trabaja, así como el respeto a los trabajadores internos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alles, M. (2013). Comportamiento Organizacional: Cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias. Argentina. Ediciones Granica.

Ariza, M. Pulido, R. Zúñiga F. (2007). Abordaje Hermenéutico de la Investigación Cualitativa: teorías, procesos y técnicas. Colombia. Editorial Universidad Cooperativa de Colombia.

Chiavenato, I. (2004). Comportamiento Organizacional. Estados Unidos. Editorial McGraw Hill.



- Gómez, R. (2014). Gestión y Psicología en Empresas y Organizaciones. España. Editorial ESIC.
- Llorens, E. Moreno, J. (2014). Recetas de Magia para la Comunicación: Con ases en la manga. México. Editorial Monte Águila.
- López, F. (2002). El Análisis de Contenido como Método de Investigación. Revista de Educación. Volumen 21, número 4, (Pp. 167-179). España. Universidad de Huelva.
- Quintana, B. (2006). El Efecto Dominó en las Migraciones Internacionales de la Europa Contemporánea. España. Editorial Hexágono.
- Razo, J. (2004). Autosugestión Positiva: Técnicas de autocontrol emocional. España. Editorial MR Manuales Prácticos.
- Yuni, J. y Urbano, C. (2005). Mapas y Herramientas para Conocer la Escuela: Investigación etnográfica. Investigación-acción. Metodologías cualitativas de investigación. Argentina. Editorial Brujas.