PROHIBIDA SU REPRODUCCION Y/O DIFUSION

PUBLICIDAD

RED FORBES

CWB: el lado oscuro del comportamiento organizacional

Cada vez que los trabajadores perciben que no obtienen un retorno razonablemente recíproco de la organización, responden con actitudes negativas en su intento por restaurar la reciprocidad, señala la catedrática.

Publicado hace 40 segundoson Agosto 9, 2022
Por **Rosa María Fuchs**

Foto: Pixabay

La falta de equidad, la inseguridad laboral y el estrés son solo algunos de los factores que pueden motivar a los trabajadores a involucrase en comportamientos agresivos e irracionales. Si los miembros de una organización experimentan o son testigos de injusticias, pueden expresar su descontento participando en actos de sabotaje o agresión. La inseguridad laboral atenta contra la salud y el bienestar de los trabajadores y daña a la organización. Una persona sometida a estrés puede actuar de manera grosera u ocultar información importante a los compañeros de trabajo. Estos estímulos generan respuestas en los trabajadores que se manifiestan en lo que en la academia se conoce como comportamiento laboral contraproducente.

Vea también: La salud mental: ¿Una nueva prioridad en las organizaciones?

El **comportamiento laboral contraproducente** (CWB por sus siglas en inglés) y el **comportamiento ciudadano organizacional** (OCB por sus siglas en inglés) son formas opuestas de comportamiento activo que se desencadenan por procesos centrados en las emociones. Si el OCB se refiere al desempeño que apoya el entorno social y psicológico en el lugar en el que se desarrolla la tarea, el CWB, por el contrario, se refiere a cualquier comportamiento intencional por parte de un miembro de la organización que es potencialmente destructivo, daña a colegas u organizaciones, viola normas organizacionales significativas y amenaza el bienestar de una organización, sus miembros o ambos.

El CWB incluye una variedad de comportamientos dañinos, que van desde el abuso físico o verbal, el sabotaje del equipo o la propiedad física en el lugar de trabajo, el robo, hasta realizar el trabajo de forma lenta o incorrecta (reducción voluntaria del esfuerzo y la eficiencia).

El CWB representa el lado oscuro del comportamiento organizacional, ya que viola normas morales ampliamente aceptadas. Es, sin duda, una poderosa causa de la ineficiencia y puede causar enormes pérdidas financieras a las empresas. Es por ello que estos comportamientos siguen ganando la atención de los investigadores que, en los últimos años, los han examinado desde numerosas perspectivas.

Mire también: ¿Adiós a la especialización? La demanda por perfiles híbridos se acelera en Latinoamérica

PUBLICIDAD

En concreto, cada vez que los trabajadores perciben que no obtienen un retorno razonablemente recíproco de la organización, responden con actitudes negativas en su intento por restaurar la reciprocidad. Así, considerando el impacto de los CWB en la organización, un buen consejo para cualquier gerente es que preste mucha atención a la presencia de estos comportamientos negativos y que reflexione constantemente respecto de las restricciones organizacionales vigentes, la existencia de conflictos interpersonales y la percepción de inequidad. Esto, además, lo invitará a evitar cualquier tipo de liderazgo destructivo.

Sobre la autora:

Rosa María Fuchs es profesora de Administración de la Universidad del Pacífico

Las opiniones expresadas son solo responsabilidad de sus autores y son completamente independientes de la postura y la línea editorial de ***Forbes Perú.***

Siga todas columnas de opinión en la sección Red Forbes en Forbes Perú

Registrate a nuestro Newsletter

Nombre
Apellidos
País
Ciudad
Departamento/Estado
Tu correo electrónico
Registrarse

PUBLICIDAD

TAMBIÉN TE PUEDE INTERESAR

La salud mental: ¿Una nueva prioridad en las organizaciones?

Cómo abogados, psicólogos y hasta filósofos se están convirtiendo en desarrolladores de software y científicos de datos

Fuga de talentos en Perú: ¿Una realidad en medio de la incertidumbre prolongada?

Esta startup chilena de gestión del talento ingresará al mundo fintech en Latinoamérica

¿Cuál es la habilidad digital que necesita la mayoría de la fuerza laboral?

Estos son cuatro desafíos e insights de la gestión humana en Perú para 2022

SUSCRÍBETE
NEWSLETTER

Política de privacidad | Directorio | Términos y condiciones

Todos los Derechos reservados © 2004 - 2021 Forbes Perú