

Artículo

Apoyo organizacional y empoderamiento como antecedentes de comportamientos empoderados y participación de los empleados



Juan Pablo Román-Calderón^{a,*}, Alicia Krikorian^b, Camilo Franco Ruiz^c y Alejandra Betancur Gaviria^d

^a Profesor titular, Departamento de Negocios Internacionales, Universidad EAFIT, Medellín, Colombia

^b Profesora, Facultad de Medicina, Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín, Colombia

^c Profesor, Departamento de Negocios Internacionales, Universidad EAFIT, Medellín, Colombia

^d Estudiante Psicología, Departamento de Psicología, Universidad EAFIT, Medellín, Colombia

INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

Historia del artículo:

Recibido el 5 de agosto de 2015

Aceptado el 15 de marzo de 2016

On-line el 26 de mayo de 2016

Códigos JEL:

J2

C3

Palabras clave:

Apoyo organizacional

Empoderamiento psicológico

Desarrollo del empleado

Comportamientos proactivos

Participación

R E S U M E N

El artículo presenta un estudio acerca de algunos antecedentes de los comportamientos empoderados y la participación de los empleados en actividades de desarrollo de personal. El objetivo del estudio es analizar la influencia que el apoyo organizacional y el empoderamiento psicológico ejercen sobre los comportamientos empoderados. En el estudio participaron voluntariamente los empleados de 3 empresas maquiladoras del departamento de Antioquia (Colombia). Para el análisis de datos cuantitativos se utilizó la modelación por ecuaciones estructurales. Los resultados de los análisis señalan que el apoyo organizacional ejerce una influencia indirecta positiva sobre la participación en actividades de desarrollo de empleados y sobre los comportamientos proactivos. Adicionalmente, el empoderamiento actúa como mediador de dicha relación. En consecuencia, se recomienda la promoción de climas organizacionales caracterizados por el apoyo organizacional y el empoderamiento.

© 2016 Universidad ICESI. Publicado por Elsevier España, S.L.U. Este es un artículo Open Access bajo la licencia CC BY (<http://creativecommons.org/s/by/4.0/>).

Organizational support and empowerment as background of empowered behavior and employee participation

A B S T R A C T

This article presents a study on some behavioral background and employee participation in personnel development activities. The goal of the study is to analyze the influence of organizational support and psychological empowerment on empowered behavior. Employees of 3 maquiladoras from Antioquia (Colombia) voluntarily participated in the study. Structural equation modeling was used in data analysis. The findings suggest that organizational support has a positive indirect influence on workers' behavioral empowerment and participation in employee development programs, with psychological empowerment acting as a mediator variable. As a result, enhancing a supportive and empowering organizational atmosphere is highly recommended.

© 2016 Universidad ICESI. Published by Elsevier España, S.L.U. This is an open access article under the CC BY license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

JEL classification:

J2

C3

Keywords:

Organizational support

Psychological empowerment

Employee development

Proactive behaviors

Participation

* Autor para correspondencia. Carrera 49 # 7 sur -50, Oficina 26-607, Medellín, Colombia.
Correo electrónico: jromanca@eafit.edu.co (J.P. Román-Calderón).

Classificações JEL:

J2
C3

Palavras-chave:

Soporte organizacional
Empoderamento psicológico
Desenvolvimento do empregado
Comportamentos pró-ativos
Participação

Suporte organizacional e empoderamento como antecedentes de comportamentos empoderados e participação dos trabalhadores

R E S U M O

O artigo apresenta um estudo sobre alguns antecedentes do comportamento empoderados e da participação dos trabalhadores nas atividades de desenvolvimento pessoal. O objetivo do estudo é analisar a influência do suporte organizacional e o empoderamento psicológico exercem nos comportamentos empoderados. Empregados de maquiladoras de 3 departamentos de Antioquia (Colômbia) tenham participado voluntariamente no estudo. Para a análise quantitativa dos dados foi utilizada a modelagem por meio de equações estruturais. Os resultados da análise sugerem que o suporte organizacional tem uma influência indireta positiva sobre a participação em atividades de desenvolvimento de empregados e sobre o comportamento pró-ativo. Além disso, o empoderamento medeia nesta relação. Por conseguinte, é recomendada a promoção de climas organizacionais caracterizados pelo apoio organizacional e pelo empoderamento.

© 2016 Universidad ICESI. Publicado por Elsevier España, S.L.U. Este é um artigo Open Access sob uma licença CC BY (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

1. Introducción

La investigación sobre el empoderamiento dentro de las organizaciones ha estudiado los comportamientos que van en pro de la mejora en los procesos organizacionales. Algunos autores señalan que los comportamientos de empleados empoderados son conductas autodeterminadas (Boudrias, Gaudreau, Savoie y Morin, 2009). Estos comportamientos son autodeterminados en tanto los individuos empoderados piensan que son autónomos y que sus acciones tienen un impacto considerable en la organización, por lo tanto, tienden a ser creativos (Spreitzer, 1995). Los comportamientos de empleados empoderados incluyen acciones que mejoran la eficacia y la eficiencia del trabajo dentro de la organización (Boudrias et al., 2009; Boudrias y Savoie, 2006). Dichos comportamientos que buscan la eficiencia dentro de la organización son aquellos que implican la búsqueda y promoción de cambios que contribuyen a alcanzar los resultados deseados (Boudrias y Savoie, 2006). El foco de estos comportamientos varía, pueden estar dirigidos a las tareas, al grupo de trabajo o a la organización (Boudrias y Savoie, 2006). Por tanto, el estudio de sus antecedentes enriquece el conocimiento sobre las variables que llevan al desarrollo del conocimiento dentro de las organizaciones.

El presente artículo presenta los resultados de una investigación de enfoque cuantitativo, realizada gracias a la participación de 3 maquiladoras colombianas del sector textil. Entre los retos de las maquiladoras está elevar el nivel educativo de sus empleados, desarrollar sus competencias y promover una cultura de emprendimiento (Carrillo y Gomis, 2003). De allí que se requiera estudiar variables asociadas a estos retos, tales como: el empoderamiento, la proactividad y el desarrollo de competencias de los empleados.

El estudio realizado tuvo como objetivo analizar la influencia que el apoyo organizacional y el empoderamiento psicológico ejercen sobre los comportamientos empoderados. Consecuentemente, el presente artículo presenta en primer lugar una revisión de la literatura acerca del apoyo organizacional como antecedente de la participación de los empleados en actividades de desarrollo del personal y de los comportamientos empoderados. Posteriormente, se presenta una revisión de la literatura acerca de uno de los mecanismos a través de los cuales se gesta dicha relación, a saber: el empoderamiento. A continuación se refiere la metodología, la cual integra las características de los participantes y los instrumentos de recolección de la información. Luego se encuentra el análisis de los resultados y, finalmente, el artículo presenta las conclusiones y recomendaciones.

2. Marco conceptual

A continuación se presenta una revisión de la literatura acerca de los efectos del apoyo organizacional sobre la participación en actividades de desarrollo y de uno de los mecanismos psicológicos a través de los cuales dicha influencia se ejerce.

2.1. Apoyo organizacional como antecedente de la participación en actividades de desarrollo y comportamientos empoderados

La participación de los empleados en programas de desarrollo de sus actividades laborales tiene antecedentes individuales y contextuales. La investigación indica que dentro de este último tipo de antecedente se encuentra el apoyo organizacional percibido (en adelante AOP; Maurer y Tarulli, 1994). El concepto de AOP hace parte de la teoría del intercambio social y de la norma de la reciprocidad que catapulta los intercambios sociales (Gouldner, 1960). Específicamente, el AOP que hace referencia a la relación empleador-empleado es definido por Eisenberger, Huntington, Hutchison y Sowa (1986) como aquellas creencias de los empleados acerca de la medida en la cual la organización valora sus contribuciones y se preocupa por su bienestar.

En su investigación, Maurer y Tarulli (1994) encontraron que el AOP estaba positivamente relacionado con la participación voluntaria en actividades dirigidas al desarrollo de los empleados. Por su parte, Birdi, Allan y Ward (1997) encontraron que el apoyo por parte de la gerencia tiene una influencia positiva sobre la participación voluntaria en programas de desarrollo durante horas laborales. Los anteriores resultados de investigación concuerdan con otros hallazgos que indican que, cuando los empleados perciben que son apoyados por la organización, se sienten obligados a velar por el bienestar y los resultados de esta (Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch y Rhoades, 2001).

En este sentido, es plausible pensar que cuando los empleados perciben que la organización los apoya, ellos responderían recíprocamente participando en las actividades planeadas para desarrollar sus competencias. Incluso, la misma norma de reciprocidad los llevaría a ocupar parte de su tiempo libre en actividades de formación relacionadas con su trabajo. En otras palabras, existen razones para pensar que el AOP predice positivamente la participación de los empleados en actividades de desarrollo de las tareas correspondientes a su cargo. Partiendo de lo anterior, se propone como primera hipótesis para el estudio llevado a cabo:

H1. El AOP ejerce una influencia positiva sobre la participación voluntaria en actividades de desarrollo del puesto de trabajo.

Download English Version:

<https://daneshyari.com/en/article/997404>

Download Persian Version:

<https://daneshyari.com/article/997404>

[Daneshyari.com](https://daneshyari.com)