

**COLEGIO MAYOR DE NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO**



UNIVERSIDAD DEL ROSARIO

**MONICA PAOLA MANRIQUE GARZON  
SARITA ACOSTA ESQUENAZI**

**ESTUDIO DE LAS INTERACCIONES INTRA-ESPECÍFICAS (LA COMPETICIÓN, LA  
COOPERACIÓN Y LA DEPREDACIÓN) EN LAS ORGANIZACIONES: REVISIÓN DE  
LITERATURA**

**PROYECTO FINAL ASISTENTE DE INVESTIGACIÓN**

**GUIDO ANGELLO CASTRO RIOS**

**BOGOTA**

**2014**

**COLEGIO MAYOR DE NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO**



UNIVERSIDAD DEL ROSARIO

**MONICA PAOLA MANRIQUE GARZON  
SARITA ACOSTA ESQUENAZI**

**ESTUDIO DE LAS INTERACCIONES INTRA-ESPECÍFICAS (LA COMPETICIÓN, LA  
COOPERACIÓN Y LA DEPREDACIÓN) EN LAS ORGANIZACIONES: REVISIÓN DE  
LITERATURA**

**PROYECTO FINAL ASISTENTE DE INVESTIGACIÓN**

**TUTOR:  
GUIDO ANGELLO CASTRO RÍOS**

**ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**BOGOTA**

**2014**

## TABLA DE CONTENIDO

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	8
<b>a. Planteamiento de su problema</b> .....	8
<b>b. Justificación</b> .....	8
<b>c. Objetivos (generales y específicos)</b> .....	8
Objetivo General .....	8
Objetivos Específicos.....	9
<b>d. Alcance y vinculación con el proyecto del profesor</b> .....	9
<b>2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA Y CONCEPTUAL</b> .....	10
Tabla 1. Liderazgo Estratégico .....	12
Tabla 2. Cultura Organizacional.....	13
Tabla 3. Comportamiento y capacidades humanas .....	13
Tabla 4. Relación Interpersonal frente a la influencia de la cooperación y competencia	14
<b>Tabla 5. Naturaleza Competitiva</b> .....	15
<b>Tabla 6. Comportamiento Cooperativo</b> .....	16
<b>Tabla 7. Evolucion y adaptación organizacional</b> .....	17
Tabla 8. Formas de influencia en un equipo de trabajo.....	18
<b>3. MARCO METODOLÓGICO</b> .....	18
<b>4. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS</b> .....	19
<b>5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	21
<b>6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	24

## RESUMEN

Las organizaciones son un ente social y económico que según la teoría clásica debe ser vista como una estructura administrativa. Para Mooney (1947) existen principios los cuales baso en la teoría organización, en donde busca establecer relaciones entre principios, procesos y efectos. Por lo que el satisfacer las necesidades de una población debe ser un proceso que involucre intereses particulares .En este caso la organización debe ser estudiada y evaluada como un sistema que tiene diferentes jerarquías<sup>1</sup> y agentes que interactúan entre si, para cumplir un objetivo.

Las relaciones que se generan dentro de una organización, y en este caso una organización privada tienden a dar respuesta a muchas necesidades que como procesos se presentan en el diario vivir; es así como se habla del éxito de las organizaciones basado en la competitividad que generan las habilidades y actitudes del personal, el número de variables, fenómenos y efectos, que busca que los empleados asuman actitudes que conlleven a tomar buenas decisiones (Garcia, 2009 ).

Es importante resaltar en las organizaciones, los fenómenos de liderazgo, poder e influencia, cada concepto independiente pero visto conjuntamente desde un panorama organizacional, donde toda relación intraespecifica deben determinarse en los diferentes comportamientos, conductas y culturas del personal de la empresa (Fuentes, 2004). La depredación, competencia y cooperación, son conceptos que indudablemente están presentes en todos los procesos de la organización y serán determinantes en la perdurabilidad de la misma.

Por último, la presente investigación pretende establecer los efectos de los fenómenos sociales de liderazgo, poder e influencia sobre las interacciones intra-especificas (competencia, cooperación y depredación) al interior de una organización, de tal manera que se logre explicar el efecto y la correlación que existe entre unos y otros fenómenos (Castro, 2012).

---

<sup>1</sup> Según James Mooney (1947), todas las organizaciones deben poseer un principio de escala, es decir compuestas por un sistema de relaciones superior-subordinado, con cierta jerarquía (línea de autoridad).

## **PALABRAS CLAVES**

Liderazgo, poder, influencia, tácticas y herramientas de influencia, ecología humana, organización, cambio organizacional, cooperación, competencia, dirección, estrategias, evolución, complejidad, adaptación, modelos, comportamiento

## ABSTRACT

Organizations are a social and economic entity according to classical theory should be seen as an administrative structure. For Mooney (1947) there are principles which rely on organization theory, where seeks to establish relationships between principles, processes and effects. So the meet the needs of a population should be a process involving interests. In this case the organization should be assessed and evaluated as a system that has different hierarchies<sup>2</sup> and agents that interact with each other to accomplish a goal.

The relationships generated within an organization, and in this case a private organization tend to respond to many needs as processes that occur in everyday life; this is how it speaks to the success of organizations based on competitiveness that generate the skills and attitudes of staff, the number of variables, phenomena and effects, which wants the employees to assume attitudes that lead to making good decisions (Garcia, 2009).

Importantly, in organizations, the phenomena of leadership, power and influence, every independent concept but seen together from an organizational landscape where all intraspecific relationship must be determined in the different behaviors, behaviors and cultures of company personnel (Fuentes, 2004 ). Predation, competition and cooperation, are concepts that are undoubtedly present in all processes of the organization and will help determine the durability of it.

Finally, this research aims to establish the effects of social phenomena of leadership, power and influence on intra-specific interactions (competition, cooperation and predation) within an organization, so as to achieve the effect and explain correlation between each other phenomena (Castro, 2012).

---

<sup>2</sup> According to James Mooney (1947), all organizations must have a principle of scale that is composed of a superior-subordinate system of relations with certain hierarchy (line of authority).

## **KEY WORDS**

Leadership, power, influence, tactics and tools of influence, human ecology, organization, organizational change, cooperation, competition, direction, strategies, evolution, complexity, adaptability, and behavioral models.

## **1. INTRODUCCIÓN**

### **a. Planteamiento de su problema**

El problema de investigación se enmarca en realizar una búsqueda bibliográfica en recolección de información de efectos del liderazgo, poder e influencia basado en la dirección de una organización, a fin de comprender la motivación, la relación y el comportamiento entre las personas de la organización.

A partir de la búsqueda se genera la elaboración de resúmenes RAE, basados en la interpretación, análisis y comparación de la información para lograr establecer las interacciones intra-específicas de competencia, cooperación y depredación presentes al interior de una empresa.

### **b. Justificación**

El problema de investigación se enmarca en realizar una búsqueda bibliográfica en recolección de información de efectos del liderazgo, poder e influencia basado en la dirección de una organización, a fin de comprender la motivación, la relación y el comportamiento entre las personas de la organización.

A partir de la búsqueda se genera la elaboración de resúmenes RAE, basados en la interpretación, análisis y comparación de la información para lograr establecer las interacciones intra-específicas de competencia, cooperación y depredación presentes al interior de una empresa.

### **c. Objetivos (generales y específicos)**

#### **Objetivo General**

Analizar información bibliográfica relacionada con las interacciones intra-específicas (la competencia, la cooperación y la depredación) en las organizaciones.

## **Objetivos Específicos**

- Describir los diferentes comportamientos, conductas y culturas del personal que comprende toda la organización.
- Determinar relaciones que se generan dentro de una organización basados en la competitividad.
- Establecer los fenómenos de liderazgo, poder e influencia, cada concepto independiente pero visto conjuntamente desde un panorama organizacional.
- Explicar el efecto y la correlación que existe entre unos y otros fenómenos (competencia, cooperación y depredación) al interior de una organización.
- Establecer los efectos de los fenómenos sociales de liderazgo, poder e influencia sobre las interacciones intra-específicas
- Observar como a partir de las relaciones intra-específicas, se desarrolla tipos de liderazgo, poder e influencia a un individuo dentro de una organización.
- Analizar los diferentes estilos de liderazgo como estrategia para la dirección de una organización.
- Describir cómo las relaciones intra-específicas determinan los grados de poder en las organizaciones.

### **d. Alcance y vinculación con el proyecto del profesor**

El liderazgo es la base que sin lugar a duda la organización necesita para que esta perdure exitosamente con otros factores externos e internos. Con un buen liderazgo y gestión, la organización se comportará naturalmente en el mercado.

El problema central de la investigación que está siendo dirigida por el profesor Castro es lograr establecer los efectos que provocan el liderazgo, el poder y la influencia, que determinan los estilos de dirección. De modo que se brindará un apoyo para lograr determinar si los estilos de dirección determinan el tipo de interacción intra-específica (competición, cooperación y depredación) predominante en la organización (Castro, 2012).

Del mismo modo, es necesario aclarar que gran parte de la investigación es ampliar el conocimiento frente a la realidad empresarial, el pensamiento estratégico y el liderazgo, vistos como factores decisivos e importantes en cualquier empresa, ya que estos son fundamentales para

una buena perdurabilidad organizacional. Con el apoyo suministrado se logró aportar conocimiento en torno al liderazgo organizacional, y a la línea de investigación a la que pertenece la investigación (Liderazgo, poder e influencia) del cual se pudieron establecer las interacciones de los fenómenos de liderazgo, poder e influencia. Por un comienzo se pretendió aclarar como tal cada concepto y darle a cada uno de ellos un enfoque conceptual en la investigación.

El principal soporte por parte de las estudiantes fue analizando cada concepto de manera independiente y su relación en el ámbito organizacional desde dos tipos de enfoques: biológico e intraespecífico, de modo que se lograra establecer posibles interacciones como herramientas fundamentales para determinar los efectos que estos provocan a la hora de liderar y direccionar una organización privada.

## **2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA Y CONCEPTUAL**

En este ítem se enfatizara la relación de la información que soporte desde el punto de vista teórico, el objetivo que se pretende alcanzar. Para esto es necesario aclarar conceptos que se encuentran ligados en esta investigación.

En primera instancia las organizaciones deben actuar constantemente con fenómenos tales como liderazgo, poder e influencia, cada uno de ellos como conceptos independientes pero a su vez interdependientes, con el fin de entender las motivaciones y los efectos de las relaciones que surgen entre ellos y entre los agentes de un sistema (Castro, 2012).

El termino liderazgo ha sido probablemente un concepto tratado en las últimas tres décadas, donde poco a poco se han venido incorporando nuevos sistemas conceptuales y enfoques para la conducción de organización, en el libro “Liderazgo: Teorías y aplicaciones” el liderazgo es aquella influencia que es positiva para todo el grupo, es decir, que ayuda a llevar a término su propósito, a conseguir objetivos y mantener un buen funcionamiento, y a adaptarse en su entorno (Sanchez, 2010).

Por consiguiente, es preciso aclarar como el poder es un factor crucial en las organizaciones, dándose a entender en el campo organizacional como las diversas relaciones que se manifiestan según estatus, roles y procesos que adquieren las personas, de esta manera se caracterizan las interacciones personales dentro de determinado espacio (Garcia, 2009). Es así como la organización implica y debe entenderse como un sistema complejo en donde se involucran diferentes conductas, al incentivar o separar las intenciones para las cuales han sido establecidas las organizaciones.

Por lo anterior, toda organización necesita de una estructura de mandato, pues de esta dependerá y de su correcta influencia la supervivencia de toda organización; la “eficacia” de entender las diversas variables que se dan y se presentan, tales como: objetivos, motivaciones, tipo de organización entre otros, los cuales son cruciales para concebir a la organización y sus procesos.

Por otra parte las relaciones que se dan entre los diferentes componentes de una organización no tienen a ser procesos automáticos o necesariamente efectivos. Estas relaciones pueden asociarse con las interacciones intra-específicas que son estudiadas desde la ecología, en las cuales es posible identificar tres tipos de interacciones que son de interés para los procesos organizacionales: 1) competición, 2) cooperación y 3) depredación (Castro, 2012).

A partir de la recolección bibliográfica, se interpretaron y analizaron conceptos cruciales para el entendimiento de los estilos de dirección que determinan el tipo de interacciones intra-específicas (competencia, cooperación y depredación); el primer ámbito analizado fue el ámbito ecológico humano desde una perspectiva organizacional.

Con respecto a lo anterior, es preciso aclarar que dentro de una organización un tipo de liderazgo que puede surgir en esta se denomina el liderazgo transformacional el cual se define como el proceso de gestionar la sinergia personal, grupal y organizacional de manera horizontal y circunstancial, de acuerdo a los conocimientos y experiencia de los grupos en el área específica del requerimiento; este liderazgo tiene como fin homologar el equilibrio natural de las personas, así como el conocimiento y experiencia que poseen para orientarlos hacia los objetivos personales y organizacionales. En este sentido las personas se clasifican de acuerdo al conocimiento que comparten, descubren y crean en los equipos de trabajo, tomando preponderancia la auto evaluación del desempeño por equipos de trabajo (Raysa, 2006). Los

líderes en las organizaciones deben enfocarse en garantizar el bienestar de las personas y potencializar sus habilidades y destrezas para enriquecer la gestión y el talento humano.

**Tabla 1. Liderazgo Estratégico**

<b>TITULO</b>	<b>ABSTRACT</b>
<p>Gestión Humana y liderazgo transformacional en los nuevos tiempos.</p>	<p>La gestión humana en las organizaciones está orientada al liderazgo estratégico, en donde la productividad y el éxito radica en la flexibilidad y la capacidad de innovación que tienen las personas en una sociedad cambiante .Un liderazgo transformacional debe estar basado en mejorar el rendimiento de las personas, canalizando y reforzando sus potencialidades, valorizando las competencias integrales del ser, como ventaja competitiva sustentable en el tiempo.</p> <p>Parra y Vásquez (2006)</p>

Como se mencionó anteriormente, es preciso mencionar la importancia del término cultura. La cultura en una organización nos ayuda a entender las diferentes pautas de conducta que pueden llegar a tener los seres humanos en una sociedad cambiante o bajo las distintas situaciones. Para poder argumentar esta idea el autor García Vargas (2009) desarrolla los términos que respectan a la cultura humana, la cultura organizacional, la práctica de la dirección empresarial y la cultura organizacional.

**Tabla 2. Cultura Organizacional**

TITULO	ABSTRACT
La cultura humana y su interpretación desde la perspectiva de la cultura organizacional.	<p>El concepto de cultura evoca, valores, creencias, lenguaje, códigos, anécdotas y normas, es un punto de partida para entender la conducta del ser humano. El enfoque de la cultura organizacional puede utilizar todo esto para conferir identidad a una empresa y ligar esto para generar una construcción colectiva a nivel organizacional, lo que va a permitir mejorar el funcionamiento de la dirección empresarial.</p> <p>Vargas (2009)</p>

Del mismo modo surge una visión en cuanto a la relación de la ecología humana. Desde el punto de vista de la autora Teresa Rojo (1991), la identificación del comportamiento humano se base a su entorno, este nos permite identificar las capacidades humanas en la ejecución de diversas tareas, en la relación del ser con el medio ambiente para realización optima de las labores encomendadas y una buena productividad empresarial.

**Tabla 3. Comportamiento y capacidades humanas**

TITULO	ABSTRACT
La sociología en el medio ambiente	<p>Para clasificar la producción sociológica sobre la interacción social con el medio ambiente físico y biológico, es necesario tener en cuenta los avances científicos.</p> <p>Se presenta como novedosa la idea de que los seres humanos pasan a ser visto como seres sociales antes que personas, todo dentro de su evolución bilógica y social. Es a partir de este entendimiento cuando surge la cultura, se pasa entonces al estudio de las pautas de relaciones internas dentro de una sociedad.</p>

Por otra parte el segundo ámbito analizado fue el ámbito intraespecífico, pues a partir de este se analizan las relaciones e interacciones que se generan dentro de la organización en las que se identificaron las tres mencionadas interacciones (competencia, cooperación y depredación). De ese modo, se evaluaron diferentes bases bibliográficas, con el fin de encontrar adecuada información que apoye y ayude a dar solución al objetivo.

Según Tedesco y Fromme (1984) sobresale el hecho que el espacio personal de cada individuo dentro de una organización y su relación interpersonal se ven afectados por diferentes motivos, es así como la influencia de la cooperación y de la competencia están presentes a la hora de evaluar sus interacciones. Los autores plantean como la socialización entre los seres humanos ha aumentado, y como los patrones competitivos parecen estar cambiando de dominio sobre cómo se visualizan la forma de las jerarquías (Fromme & Tedesco, 1984) dando como resultado características humanas diferentes por la lucha feroz entre sí y sus poderes.

**Tabla 4. Relación Interpersonal frente a la influencia de la cooperación y competencia**

TITULO	ABSTRACT
Cooperation, Competition and Personal Space	<p>El espacio personal (PS) se conceptualiza como un índice interpersonal relevante de la balanza entre las personas, el entorno y sus influencias. El objetivo del estudio fue evaluar la influencia de la cooperación y la competencia en un ambiente como lo que la organización. Los factores de riesgo presentes en la toma de decisiones determinan el correcto desarrollo de las actividades. Las personas actúan y responden a impulsos impuestos por influencias que muchas veces ni son manejadas de la mejor manera, tienden a salir de control y causar vacíos en los procesos a llevar.</p> <p>Tedesco y Fromme (1984)</p>

Prosiguiendo con la investigación, es importante resaltar que la cooperación y la competencia no son conceptos mutuamente excluyentes en un contexto organizacional e incluso en la evolución de estos. La importancia de la competencia frente a la cooperación en diferentes conceptos evolutivos y sus resultados, son por lo general un énfasis primordial en la competencia, la agresión, e incluso el intento de comprender sus acciones (Fuentes, 2004). En el texto indicado en el siguiente cuadro, se plantea la naturaleza competitiva o cooperativa de los seres humanos, y el cómo diferentes patrones impuestos por su entorno, crean cierto control y jerarquía, indicando las tendencias naturales hacia la competencia, mientras que la falta de esta se toma como una prueba hacia la cooperación pacífica.

**Tabla 5. Naturaleza Competitiva**

TITULO	ABSTRACT
<p style="text-align: center;">It's Not All Sex and Violence: Integrated Anthropology and the Role of Cooperation</p>	<p>Los científicos sociales, especialmente los antropólogos, se han esforzado mucho para entender la evolución de la "naturaleza humana". Esta investigación se centra frecuentemente en la importancia relativa de la competencia frente a la cooperación en humanas trayectorias evolutivas y los resultados por lo general en un énfasis primordial en la competencia, la agresión, e incluso la guerra en el intento de comprender humano.</p> <p>Fuentes (2004)</p>

La cooperación se define como cualquier comportamiento que proporciona un beneficio a una persona que no sea el cooperador (donde los beneficios se define como un aumento en el éxito del proceso o acción) (Jeffrey, Fiery, & Marc, 2005). Cuando los individuos pagan un costo a la hora de cooperar, este beneficio ganado en un futuro por la cooperación entre diferentes interacciones, ha sido probablemente el más famoso de la cooperación, pues se pretende explicar que el comportamiento desde un tipo de interacción social es llamado dilema del prisionero (Kent, 2011); sale a relucir el hecho que el reconocimiento individual dentro de una organización

o no, no se deben ver afectadas si las personas interactúan o no repetidamente, la cooperación se puede lograr entre perfecto desconocidos, y ayudando a no generar acoso.

**Tabla 6. Comportamiento Cooperativo**

TITULO	ABSTRACT
<p>Evolving the Psychological Mechanisms for Cooperation</p>	<p>La cooperación es común a través de los comportamientos humanos, estos muchas veces son comparados con trabajos de la vida animal, como es el caso de las hormigas quienes conjuntamente desarrollan una tarea cumpliendo su cometido final. Los teóricos han propuesto varios modelos para explicar la evolución del comportamiento cooperativo y como este se organiza ya sea jerárquicamente o no dentro de una organización, pues las posiciones de poder logran difundir y hacer cumplir cometidos que no se logran individualmente pero si conjuntamente.</p> <p>Stevens, Cushman y Hauser (2005)</p>

Es importante resaltar la falta de atención a la adaptación y el cambio de las organizaciones, frente a la dependencia del enorme impacto económico que estas necesitan para poder surgir y sobrevivir en un entorno competitivo. Como señalan Singh, Lumsden y Charles es importante centrarse en el estudio de la diversidad de la organización, pues no todas las organizaciones se adaptan del mismo modo. Las principales preocupaciones son cómo las condiciones sociales influyen (a) las tasas de creación de nuevas formas de organización y nuevas organizaciones, (b) las tasas de desaparición de las formas de organización y de las organizaciones, y (c) las tasas de cambio en las formas de organización. El énfasis está en la dinámica evolutiva de los procesos que influyen en la diversidad organizacional. Y, en contraste con el predominio de la adaptación en el estudio de las organizaciones, investigando el papel de los procesos de selección (Lumsden, Singh, & Charles, 1990).

**Tabla 7. Evolución y adaptación organizacional**

TITULO	ABSTRACT
Theory and Research in Organizational Ecology	<p>La evolución de las poblaciones y de las formas de organización puede estudiarse mejor, mediante el análisis de cómo las condiciones sociales y ambientales influyen en las tasas bajo las cuales se crean nuevas organizaciones, las tasas bajo las que las organizaciones existentes se extinguen, y los tipos bajo los cuales las organizaciones cambian de forma.</p> <p>La evolución organizacional comienza con la aparición de una nueva forma, el producto del pensamiento empresarial, y termina con la extinción de los últimos miembros de la población que la imitación crea. Hay sentido en hablar de la fundación de la organización y el fracaso, junto con la selección, adaptación, aprendizaje, poblaciones y comunidades</p> <p>Lumsden, Singh, &amp; Charles (1990)</p>

Para finalizar se estudió la herramienta “*Influence Behavioral Questionnaire (IBQ)*”. Desarrollado para abordar lo que Yukl, Seifert, & Chavez (2012) denomina Tácticas de Influencia, la cuales corresponden a los comportamientos utilizados de manera intencional para influenciar las actitudes y el comportamiento de otras personas (Castro, 2012).

Las tácticas de influencia son una herramienta que evalúa y mide las formas proactivas que se utilizan para influir en el comportamiento y las actitudes de las personas en una organización.

**Tabla 8. Formas de influencia en un equipo de trabajo**

TITULO	ABSTRACT
Validation of the extended Influence Behavior Questionnaire	Es un cuestionario que tiene como propósito aprender las diferentes maneras de influenciar a los demás miembros de un equipo de trabajo.  Yukl, Seifert y Chavez (2008)

### 3. MARCO METODOLÓGICO

El proyecto metodológicamente consta de 4 etapas de desarrollo para el cumplimiento de los objetivos: La primera, donde se describen los conceptos de liderazgo, poder e influencia dentro de las organizaciones para analizar las correlaciones existentes entre los mismos. La segunda, donde a través de un análisis de las correlaciones identificadas en la etapa anterior, se determina los estilos de dirección que caracterizan a la organización. La tercera, donde se identifican las interacciones intra-específicas en los estilos de dirección. La cuarta, siendo el enfoque de este proyecto, donde se busca establecer la efectividad de las tácticas y demostrarlas de manera tangible por medio de una investigación.

Como punto de partida, se utilizaron diferentes bases de datos para poder recolectar la suficiente información sobre las interacciones intra-específicas, tomando como eje fundamental los efectos de los siguientes conceptos: la competición, la cooperación y la depredación en diferentes ámbitos de las organizaciones a nivel interno.

Acto seguido, se interpreta la investigación enfocada en los conceptos de interacciones intra-específicas mencionados anteriormente, con el fin de estudiar las relaciones y comportamientos entre las personas en un sistema, y como con los mismos, los agentes de las organizaciones logran ejercer liderazgo poder e influencia generado distintos estilo de dirección.

A partir de esta búsqueda se realizó un filtro de la información específica para el proyecto, la información obtenida de las diferentes fuentes se estudió y analizó para la realización de los resúmenes analíticos especializados (RAE). Como complemento a la información encontrada, se realizan investigaciones sobre las tácticas de influencia y sus herramientas de medición, evaluación y validación, encontrando diferentes fuentes bibliográficas aplicables.

Uno de ellos fue suministrado por el profesor Guido Castro denominado (IBQ) el cual describe los comportamientos utilizados de manera intencional para influenciar las actitudes y el comportamiento de otras personas. El instrumento evalúa las relaciones entre once tácticas identificadas (Yukl, Seifert & Chavez, 2008).

#### **4. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS**

Después de hacer una búsqueda bibliográfica y poder determinar diferentes patrones de referencias para avanzar en nuestro objetivo, se logró establecer que:

- La ecología organizacional va de la mano en el estudio de la diversidad organizacional, donde las condiciones sociales influyen en los índices de creación en las nuevas formas de interacciones intraespecíficas dentro de una organización y como estas generan cambio en la estructura jerárquica (Lumsden, 1990). De igual modo, esto se ve reflejado en el pensamiento personal y en la forma como desarrollan sus tareas dentro de la organización, dejando ver nuevas formas y cambios a la hora de interactuar y desarrollar determinada acción; para las organizaciones, el desafío es liderar el cambio, adaptarse a él o fallecer ante el intento.
- La organización actúa dependiendo del entorno en que se involucre y como este cambia con el paso del tiempo. Algunos entornos son más estables que otros, pero en general, las condiciones en las que se encuentre inmersa la organización tienden a modificarse; es así como se dan y se esperan los cambios o distribuciones de poder entre individuos dentro de la organización. Lo anterior es ejemplificado por Salancik y Pfeffer (1977), al indicar

que antes de la década de los años cincuenta en el siglo pasado, era común encontrar ingenieros dirigiendo empresas, por la importancia que se daba a los procesos de producción en la época. Cuando la producción fue relegada por el mercadeo, las coaliciones dominantes fueron reconfiguradas y era común encontrar ejecutivos de mercadeo en las juntas directivas, como en la alta dirección de las empresas (Sanabria & Trujillo, 2008). Es así como las organizaciones afrontan procesos de inercia estructural; esto es, una serie de procesos que generan limitaciones en la habilidad de adaptarse de las organizaciones (Hannan & Freeman, 1977), que inhiben severamente la capacidad de cambio de la organización.

- Los procesos de liderazgo y poder son fenómenos que se producen al interior de las organizaciones, donde las interacciones que se dan entre las personas que las conforman originan que la organización sea analizada como un sistema dinámico en permanente proceso de cambio que se moviliza, en virtud de la relación dinámica, que se da entre líderes y colaboradores, se puede afirmar que el liderazgo y el poder movilizan a la organización y pueden llevarla a desequilibrios productivos, los cuales favorecen el desarrollo de las organizaciones y su perdurabilidad (Contreras, 2013). Los hallazgos a nivel organizacional con respecto a la influencia del liderazgo y del poder, se ven relacionados a partir de variables como la densidad, dependencias y dinámicas ante el conocimiento y los cambios que se pueden llegar a presentar en una organización, y como estos responden frente a sus acciones.
- La evolución es significativa e incluso esencial, porque hace parte del entendimiento que se le debe a los cambios dentro y fuera de un ente organizacional y como estos reaccionan a patrones como al liderazgo y la influencia (Lumsden, 1990). El evolucionar frente a constantes cambios debe ser planificado, lo que significa preparar a la organización como un todo, partiendo de las ideas, presunciones, creencias y expectativas del mismo con respecto a la variación (Tellez, 2011). Un cambio planeado no es sencillo, por lo que es necesario que todas las personas involucradas cambien sus costumbres, normas, valores, reglas, en general su cultura, solo así sería posible la sobrevivencia de la organización.
- El poder juega un papel fundamental en las relaciones interpersonales inherentes en las organizaciones. Como lo planteo Russell (1938), el poder es para las ciencias sociales lo que la energía es para la física. El concepto de poder ocupa un lugar de importancia

dentro de la literatura organizacional ya que está considerado uno de los aspectos prioritarios en el estudio de la conducta y la gestión organizacional. Es así como las estructuras de poder al interior de la organización impactan los procesos de formulación e implementación estratégica (Pfeffer, 1992).

## **5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **Conclusiones**

1. La evolución organizacional comienza con la aparición de una nueva forma de pensamiento, desde aquel pensamiento empresarial por crear mejoras que beneficien a la organización, hasta la extensión y vinculación de los miembros de la organización que apliquen y se adaptan a estos nuevos pensamientos. En ese sentido, la organización a la hora de adaptarse, seleccionar, aprender en cada proceso, es menos sensible a buscar patrones de comportamiento que guíen su nuevos emprendimientos.
2. El lado competitivo hace llamar su atención al enfrentar su posición de un modo directo y no evitar esa amenaza dada por el otro actor. De ese modo, la organización actúa de manera más rápida cuando se siente presionado por su contrincante.
3. La organización al implementar un pensamiento cooperativo, este se ve representado casi en su totalidad por el efecto entre el vínculo en las personas, con poca diferencia que se produce entre los pensamientos competitivos o neutrales. Esto sugeriría que el equilibrio que se presenta en el comportamiento organizacional entre las personas puede ser claramente influenciado por motivos de cooperación.
4. Los estudios del comportamiento humano en las ciencias sociales y biológicas tienden a modelar el papel de la competencia y la aparición de agresión, tratando de explicar por qué los humanos luchan, van a la guerra, y en general participan en grandes concursos competitivos.

5. La cooperación entre las organizaciones es un aspecto importante del comportamiento humano y como lo desarrollan dentro de un ámbito organizacional. Sin embargo, este énfasis en la cooperación frecuentemente se combina con un enfoque competitivo.
6. Las organizaciones, se centran en las dinámicas diarias de la competencia y de la cooperación y como estas se relacionan en el pensamiento organizacional.
7. En términos organizacionales; convenios entre empresas o la selección de alguna teoría tras ser implementada en otra organización o la dependencia de otras organizaciones ayudan a determinar el comportamiento que maximiza las ganancias en términos de supervivencia empresarial.
8. La gestión humana en las organizaciones a través de un liderazgo transformacional debe estar basada en mejorar el rendimiento de las personas, canalizando y reforzando sus potencialidades para así poder aprovechar los mismos en la organización de manera óptima.
9. Existen varios tipos de dirección empresarial, la mala interpretación del concepto de cultura organizacional no aplica para todas las empresas, pues cada organización está administrada de forma diferente. Es la conducta de los colaboradores y una construcción colectiva a nivel organizacional, lo que va a permitir el mejor funcionamiento de la dirección empresarial.
10. En términos de comportamiento humano dentro de las organizaciones, es necesario fortalecer las capacidades humanas y su forma de interactuar en un sistema, en donde se potencialice sus aptitudes y habilidades direccionado al liderazgo el poder y la influencia.

## **Recomendaciones**

El presente trabajo de investigación como apoyo a la investigación realizada por el profesor Guido Castro, fue el primer esfuerzo de búsqueda que se dio a la línea investigativa: Liderazgo, poder e influencia. Por lo anterior, sería bueno desarrollar y prestar más atención a este ítem, visto como uno de los más importantes que la organización como su todo tiene que tener en cuenta e ir mejorando poco a poco, puesto que su resultado se ve afectado por variables externas que cambian la forma de liderar dentro de una organización.

Es importante señalar que el concepto de poder tiende a tener un gran alcance a nivel político, económico e incluso social, pero es necesario ver este concepto desde un punto de vista organizacional y empresarial. Sería bueno enfocar investigaciones que evalúen el pre y el post en diferentes tipos de organizaciones al aplicarle diferentes tipos de liderazgos, se podrían hacer pruebas pilotos, para que el desempeño de estas no se vean afectadas, y poder ver los resultados tanto en las personas, como en el entorno y en general la respuesta que se obtiene al direccionar la forma de dirigir una organización.

Las pruebas pilotos dependiendo del caso, pueden ayudar significativamente a validar o invalidar si funciona y es competente diferentes formas de dirección, y si estas realmente son eficaces a la hora de implementarlas en futuras organizaciones.

Nosotras como Administradoras de Empresas en proceso como principal propósito profesional es crear empresa, e indiferente de todos los conocimientos adquiridos en la universidad, como nosotras muchos estudiantes lo primero que buscan son estudios, investigaciones o pruebas, que den soporte para poder emprender nuevos proyectos. Es así como es importante seguir contribuyendo a nuevas investigaciones en la facultad de administración pero con enfoque más reales, donde se involucre realmente el papel mediador de la organización con los constantes cambios del entorno empresarial.

## 6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Castro, R. G. (2012). Efectos del liderazgo, poder e influencia sobre las relaciones intraespecíficas en una organización privada. Bogotá.
- Contreras, F. –Castro, G. (2013). Liderazgo, poder y movilización organizacional. En Estudios Gerenciales (págs. Pags 72–76). Bogotá: Elsevier España S.L.
- Fromme, J., & Tedesco, D. (1984). Cooperation, Competition and Personal Space. Virginia, EUA.
- Fuentes, A. (2004). It's Not All Sex and Violence: Integrated Anthropology and the Role of Cooperation and Social. Notre Dame: American Anthropology Association .
- García, V. O. (2009). El concepto de poder y su interpretación desde la perspectiva del poder en las organizaciones. Medellín: Doctorado de Administración - Universidad EAFIT.
- Hannan, M., & Freeman, J. (1977). The population ecology of. American Journal of Sociology.
- Jeffrey, S., Fiery, C., & Marc, H. (2005). Evolving the Psychological Mechanisms for Cooperation. Cambridge: Annual Review.
- Kent, B. (2011). La teoría de los juegos: Una breve introducción . España: Alianza Editorial .
- Lumsden, J., Singh, V., & Charles, J. (1990). Theory and Research in Organizational Ecology. Philadelphia: Annual Review of Sociology.
- Pfeffer, J. (1992). Managing with Power: Politics and Influence in Organization. Boston, MA: Harvard Business School Press.

Raysa, V. d. (2006). Gestión Humana y liderazgo transformacional en los nuevos tiempos. Pag 21: Didactica y educacion .

Sanabria, S., & Trujilo, M. A. (2008). Poder y estrategia. Bogota: Universidad de los Andes.

Sanchez, V. J. (2010). Liderazgo: Teorias y aplicaciones. Salamanca: Universidad Pontificia de Salamanca.

Tellez, G. M. (2011). Enciclopedia y Biblioteca Virtual de las Ciencias Sociales, Económicas y Jurídicas. Obtenido de Los cambios en las organizaciones:  
<http://www.eumed.net/ce/2011a/mgt.htm>

Yukl, G., Seifert, C., & Chavez, C. (2008). Validation of the extended Influence Behavior Questionnaire. Boston: The Leadership Quarterly, 19, 609–621.