

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL (CO)

Presentado por:

Germán Arley Baena Vallejo

Lina Marcela López Parra

Deicy Paola Gómez Gómez

Yomeddy de Jesús Caro Montoya

Sebastián Osorno Carmona

HISTORIA Y MODELOS DEL CO

Las ideas o enfoques surgen de empresarios orientados a la perspectiva sensata, inteligente y económicamente factible.

Tiene origen en la filosofía griega y se fundamenta en la segunda década del siglo XX.

FORMAS DE ANALIZAR LA HISTORIA DEL CO

□ MODELOS DE PERSPECTIVA HUMANA

- Mc Gregor (1960) - Teoría X
 - Teoría Y
- Wrigtsman (1964) - Positivismo y negativismo.
 - Multiplicidad.
- Menifield (1984) - Hombre económico racional.
 - Hombre social
 - Hombre autorrealizado
 - Hombre complejo.

FORMAS DE ANALIZAR LA HISTORIA DEL CO

□ LA PERSPECTIVA DE LOS GRANDES PENSADORES

- Max Weber - La ética protestante del trabajo.
 - Burocracia: * División del trabajo.
 - * Unidad de mando.
 - * Descentralización.
 - * Tramo de control.
 - * Departamentalización.

- Henry Fayol - Actitudes en las organizaciones.

- Frederick Taylor - Sentido común deficiente e ineficaz.

FORMAS DE ANALIZAR LA HISTORIA DEL CO

❑ PERSPECTIVA DE LAS ETAPAS DEL TIEMPO.

➤ Fechas y acontecimientos que marcaron un cambio en el modo de pensar y actuar de los individuos.

❑ PERSPECTIVA DE LAS ESCUELAS DEL PENSAMIENTO

- Escuela clásica.
- Escuela del comportamiento social.
- Pensamiento administrativo contemporáneo.

FORMAS DE ANALIZAR LA HISTORIA DEL CO

□ ENFOQUE DEL ESTUDIO DE LOS ORÍGENES Y PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

- Hawthorne
 - Los individuos
 - Los grupos
 - Individuos en grupo
 - Diseño organizacional

FORMAS DE ANALIZAR LA HISTORIA DEL CO

□ INTEGRACIÓN DE LAS DIFERENTES PERSPECTIVAS

➤ Las diferentes historias son complementarias y no contradictorias.

* Comienzos del siglo XX hasta los primeros años de la segunda guerra mundial.

* Influencia de Hawthorne.

* Comprensión y adaptación a los cambios.

¿QUÉ ES EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL?

Los autores han definido el CO de diversas formas:

Barón y Greenberg

El CO busca el conocimiento de todos los aspectos del comportamiento en los ambientes organizacionales



¿QUÉ ES EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL?

Los autores han definido el CO de diversas formas:

Saal y Knight

El CO estudia:

- los sentimientos, pensamientos y comportamientos adaptados en el ámbito laboral
- el uso de los conocimientos para aumentar el estado psicológico y económico de los empleados



¿QUÉ ES EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL?

Los autores han definido el CO de diversas formas:

Cherrington (1989)

El CO se desarrolló primordialmente gracias a las contribuciones de la psicología, sociología y la antropología y otras tres que influenciaron que son la ciencias políticas, antropología y la historia



¿QUÉ ES EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL?

Es un campo de estudio que investiga **el impacto que tiene el comportamiento del individuo, los grupos y la estructura entre sí, en el contexto organizacional.**

Su finalidad es aplicar dicho conocimiento al mejoramiento de la **eficacia** de la organización. (Robbins, 1998).

Para ello, se sirve de varias disciplinas que permiten obtener una **concepción global** sobre el objeto de estudio.

OBJETIVOS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Los objetivos del CO son los siguientes:

- Describir
- Entender
- Predecir
- Controlar



OBJETIVOS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Describir

- Cómo se comportan las personas en condiciones distintas. Lograrlo permite que los administradores se comuniquen con un lenguaje común respecto del comportamiento humano en el trabajo



OBJETIVOS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Entender

- Por qué las personas se comportan como lo hacen en una organización, conocer los motivos por los cuales el empleado se comporta de determinada manera, qué es lo que le afecta.



OBJETIVOS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Predecir

- Adelantarse al comportamiento futuro de los empleados, tener la capacidad de predecir que empleados son los más eficientes y productivos, y trabajar con los que presentan falencias.



OBJETIVOS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Controlar

- Desarrollar cierta actividad humana en el trabajo, ser responsables de los resultados, del rendimiento, tener efectos en el comportamiento, trabajo en equipo entre otras .



OBJETIVOS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Un Posible objetivo (Reconocer)

- Recordar que el compromiso con la organización es una herramienta humana para el beneficio de los seres humanos



DISCIPLINAS QUE FUNDAMENTAN EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

PSICOLOGÍA



Aprendizaje, percepción, personalidad, emociones, capacitación, eficacia del liderazgo, necesidades y motivadores, satisfacción laboral, procesos de toma de decisiones, evaluaciones de desempeño, medición de actitudes, técnicas de selección de empleados, diseño del trabajo y estrés laboral

DISCIPLINAS QUE FUNDAMENTAN EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

SOCIOLOGÍA



Dinámica de grupos, equipos de trabajo, comunicación, poder, conflicto, conducta entre grupos.

Teoría de la organización formal, tecnología organizacional, cambio organizacional, cultura organizacional.

DISCIPLINAS QUE FUNDAMENTAN EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

PSICOLOGÍA SOCIAL

Cambio de conducta,
cambio de actitudes,
comunicación, procesos de
grupo, toma de decisiones
en grupo.



DISCIPLINAS QUE FUNDAMENTAN EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

ANTROPOLOGÍA



Valores comparados, actitudes comparadas, análisis multicultural, cultura organizacional, entorno organizacional.

DISCIPLINAS QUE FUNDAMENTAN EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

CIENCIAS
POLÍTICAS



Estructuración de conflictos, política en la organización,
manejo del poder

INDIVIDUO, GRUPO Y ESTRUCTURA

INDIVIDUO

Existen numerosos determinantes en el comportamiento de cada individuo. Algunos son los siguientes:

- **Características biográficas:** Son las características personales, como la edad, el sexo y el estado civil, que son objetivas y se pueden obtener con facilidad de los registros personales.

INDIVIDUO, GRUPO Y ESTRUCTURA

INDIVIDUO

- **Habilidades:** Algunas como las capacidades intelectuales, comunicativas, destrezas físicas, entre otras.
- **Valores:** Los individuos entran a una organización con nociones preconcebidas de lo que —debe|| hacerse y lo que —no debe hacerse.
- **Actitudes:** Son enunciados o juicios de evaluación ya sean favorables o desfavorables con respecto a los objetos, a la gente o a los eventos. Pueden ser cognoscitivos o afectivos.

INDIVIDUO, GRUPO Y ESTRUCTURA

INDIVIDUO

- **Satisfacción en el trabajo:** La satisfacción en el trabajo es importante. Para la gerencia, una fuerza de trabajo satisfecha se traduce en una mayor productividad debido a pocos obstáculos causados por el ausentismo o la renuncia de buenos empleados, pocos incidentes de comportamiento destructivo, como también menores gastos médicos y de seguro de vida.
- **Personalidad:** Está determinada por los factores biológico, discursivo y ocasional.

INDIVIDUO, GRUPO Y ESTRUCTURA

GRUPO

Un grupo se define como dos o más individuos que interactúan entre sí, son interdependientes y se han juntado para lograr objetivos particulares.

Los grupos pueden ser:

- Formales
- Informales.

INDIVIDUO, GRUPO Y ESTRUCTURA

GRUPO

- **Con grupos formales**, nos referimos a aquellos definidos por la estructura organizacional, con unas asignaciones de trabajo diseñadas que establecen tareas. En estos grupos, los comportamientos en los que uno debería comprometerse están estipulados por y dirigidos hacia las metas organizacionales.
- **Los grupos informales** son alianzas que no están estructuradas formalmente ni determinadas por la organización. Estos grupos son formaciones naturales en el ambiente de trabajo que aparecen en respuesta a la necesidad de un contacto social.

INDIVIDUO, GRUPO Y ESTRUCTURA

GRUPO

Condiciones que determinan el funcionamiento del grupo:

- *Estrategia de la organización.*
- *Regulaciones formales.*
- *La cultura organizacional.*
- *Ambiente del trabajo físico.*
- *Habilidades.*
- *Estructura del grupo.*
- *Liderazgo formal.*
- *Objetivos.*

INDIVIDUO, GRUPO Y ESTRUCTURA

ESTRUCTURA

La estructura de la organización define cómo se dividen, agrupan y coordinan formalmente las tareas de trabajo.

Los gerentes al diseñar la estructura de su organización deben tomar en cuenta los siguientes seis elementos clave:

Especialización del trabajo, departamentalización, cadena de mando, tramo de control, centralización y descentralización y formalización.

INDIVIDUO, GRUPO Y ESTRUCTURA

ESTRUCTURA

Especialización del trabajo:

Describe el grado en el cual están divididas las tareas en trabajos separados en la organización.

En esencia la especialización del trabajo es que en lugar de que un individuo realice todo el trabajo, éste se divide en varios pasos por separado y con ello los trabajadores se especializan en hacer parte de una actividad en lugar de toda ella.

INDIVIDUO, GRUPO Y ESTRUCTURA

ESTRUCTURA

Departmentalización:

Una de las formas más populares de agrupar las actividades es por medio de funciones realizadas. Un gerente de manufactura podría organizar su plantilla de personal separando especialistas de ingeniería, contabilidad, producción, personal y compras en departamentos comunes.

INDIVIDUO, GRUPO Y ESTRUCTURA

ESTRUCTURA

Cadena de mando :

La cadena de mando es una línea continua de autoridad que se extiende desde la cima de la organización hasta la última posición y define quien informa a quien. Contesta preguntas de los empleados como: ¿a quién acudo si tengo un problema?, ¿ante quién soy responsable?

INDIVIDUO, GRUPO Y ESTRUCTURA

ESTRUCTURA

Tramo de control:

El tramo de control determina en gran medida el número de niveles y gerentes que tiene una organización. Si todas las demás cosas son iguales, mientras más ancho o más grande sea el tramo de control, más eficaz es la organización.

INDIVIDUO, GRUPO Y ESTRUCTURA

ESTRUCTURA

Centralización, Descentralización y Formalización:

El termino centralización se refiere al grado en que la toma de decisiones se concentra en un solo punto en la organización.

En contraste, mientras más aportaciones proporciona el personal de bajo nivel o se le da realmente la oportunidad de ejercer su discrecionalidad en la toma de decisiones, hay más **descentralización**.

La formalización se refiere al grado en que están estandarizados los puestos dentro de la organización.

VARIABLES QUE INTERVIENEN EN EL CO

- **DEPENDIENTES**

PRODUCTIVIDAD: La productividad implica el entendimiento tanto de la eficacia como de la eficiencia.

- Eficacia: Cumplimiento de metas
- Eficiencia: Manejo del tiempo

VARIABLES QUE INTERVIENEN EN EL CO

- **DEPENDIENTES**

AUSENTISMO: Entre los factores influyentes en el ausentismo pueden concebirse: la falta de motivación, la antigüedad, el alcoholismo, la drogadicción, enfermedades, entre otros.

ROTACIÓN: El cambio constante de personal en las organizaciones implica costos altos en reclutamiento, selección y entrenamiento, lo que puede entorpecer el buen funcionamiento de dicha organización.

VARIABLES QUE INTERVIENEN EN EL CO

- **DEPENDIENTES**

SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO: Es la diferencia entre la cantidad de recompensas que los trabajadores reciben y la cantidad que ellos creen que deberían recibir.

VARIABLES QUE INTERVIENEN EN EL CO

- **INDEPENDIENTES**

VARIABLES DE NIVEL INDIVIDUAL: La gente entra a las organizaciones con ciertas características que influirán en su comportamiento en el trabajo.

VARIABLES QUE INTERVIENEN EN EL CO

- **INDEPENDIENTES**

VARIABLES A NIVEL DE GRUPO: Estudio del comportamiento de los individuos a nivel individual y grupal.

¿Resulta mas productivo el trabajo a nivel grupal que el trabajo a nivel individual?

VARIABLES A NIVEL DE SISTEMA DE ORGANIZACIÓN: Define el nivel de complejidad que genera la adaptación del individuo a la organización.

VARIABLES QUE INTERVIENEN EN EL CO

- **RECOMPENSAS EXTRÍNSECAS**

La recompensa extrínseca se refiere a la motivación que viene de afuera de un individuo. Los factores motivadores son recompensas externas, o del exterior, como dinero o calificaciones. Estas recompensas proporcionan satisfacción y placer que la tarea en sí misma puede no proporcionar.

VARIABLES QUE INTERVIENEN EN EL CO

- **RECOMPENSAS INTRÍNSECAS**

La motivación proviene del placer que se obtiene de la propia tarea o de la sensación de satisfacción en la realización, o incluso del trabajo en una tarea.

MÉTODOS DE ANÁLISIS DEL CO

SENTIDO COMÚN

Sensación no necesariamente sustentada por las investigaciones.



MÉTODOS DE ANÁLISIS DEL CO

UNIDAD SISTEMÁTICA

Búsqueda de relaciones, intento de atribuir causas y efectos, y obtención de conclusiones basadas en pruebas científicas.



¡MUCHAS GRACIAS!