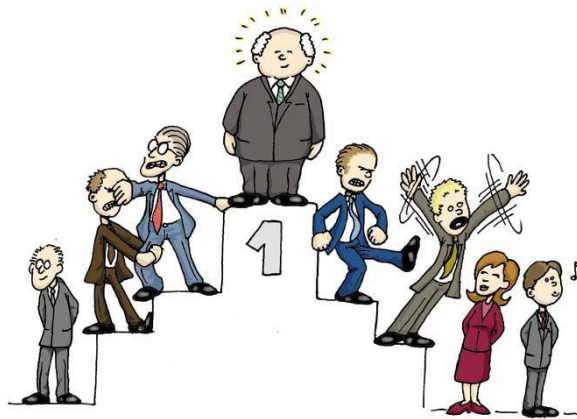




# COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

ING. KARINA MARICRUZ PEREZ GUILLEN

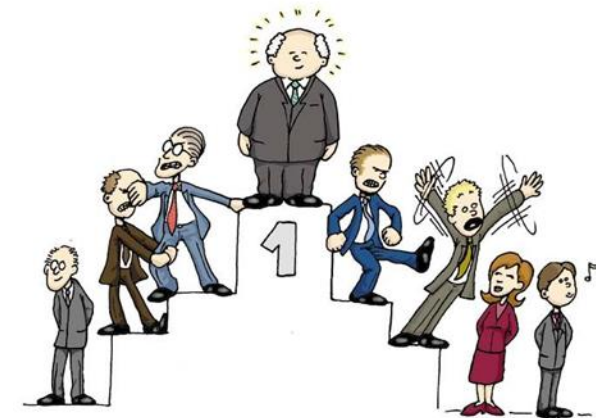


## CRITERIOS DE EVALUACION: (1RA. UNIDAD)

		Cuadro sinóptico		
Foros	20%	}	Súper nota	10%
Actividades	30%		Mapa conceptual	10%
Examen	50%		Ensayo	10%

## CRITERIOS DE EVALUACION: (2DA,3RA Y 4TA. UNIDAD)

		Cuadro sinóptico	
Foros	30%	Súper nota	10%
Actividades	20%	Mapa conceptual	10% (UNA SOLA ACTIVIDAD)
Examen	50%	Ensayo	10% POR UNIDAD)

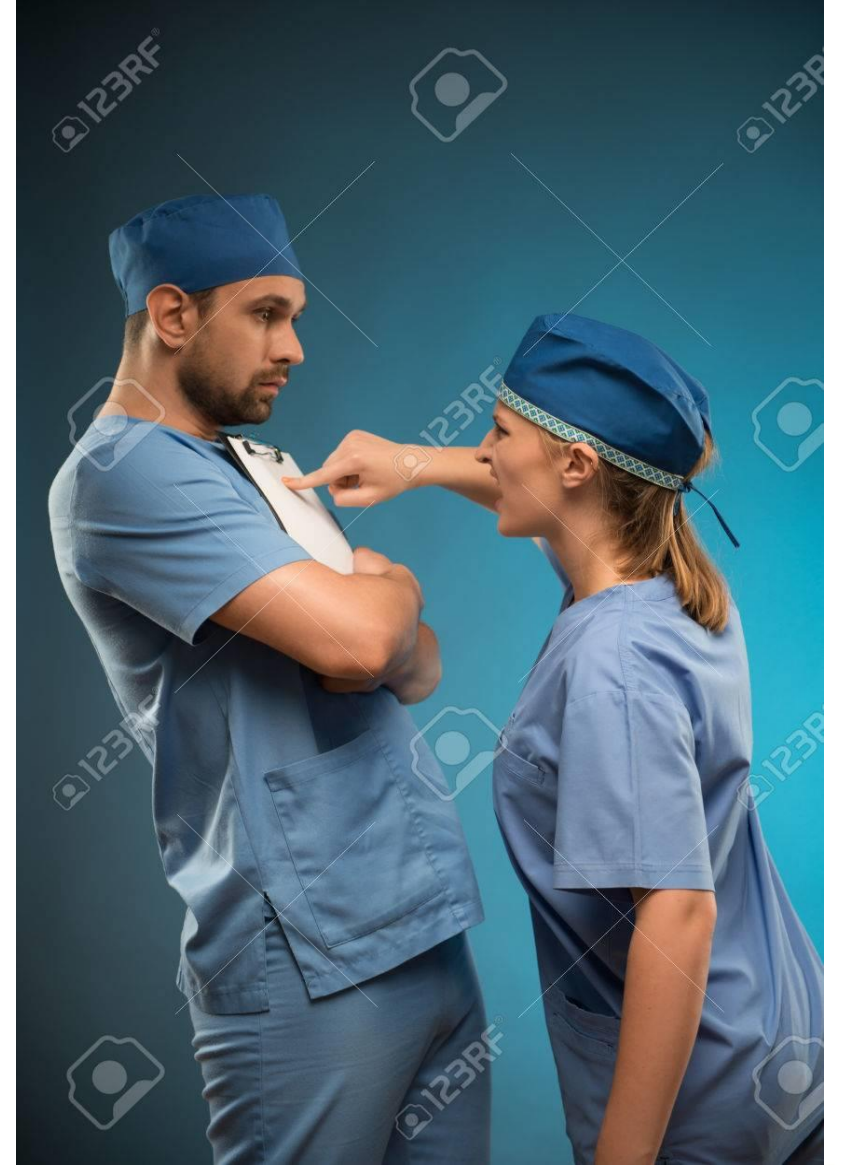
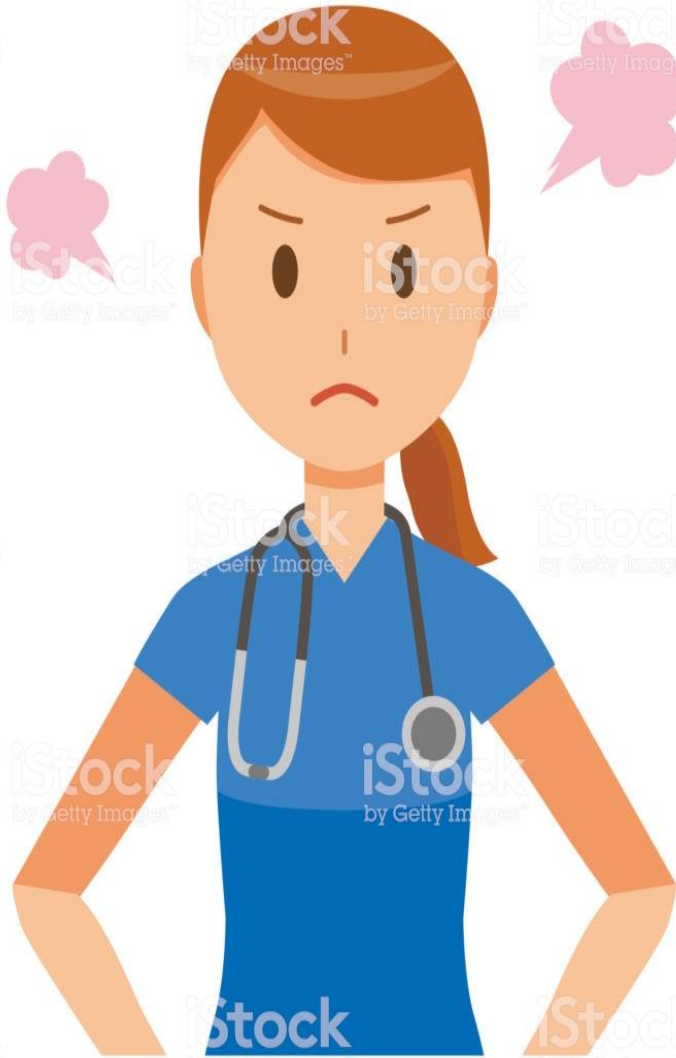








# UDS



PASIÓN POR EDUCAR







PASIÓN POR EDUCAR

# Comportamiento Organizacional



- **El comportamiento organizacional** se refiere al estudio de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones.



# COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

- El CO es una disciplina académica que surgió como un conjunto interdisciplinario de conocimientos para **estudiar el comportamiento humano en las organizaciones.**





Las organizaciones no son las que muestran determinados comportamientos, sino las personas y los grupos que participan y actúan en ellas.



El CO se ocupa del estudio de lo que hacen las personas en una organización y de cómo afecta su comportamiento al desempeño de ésta.



# Importancia

Esta ha tomado gran importancia dentro de las grandes y pequeñas empresas, ya que la comunicación es la base fundamental de una buena organización, aclarando las tareas y responsabilidades de cada colaborador en la empresa, de la misma forma escuchar las opiniones de los colaboradores para que estos trabajen de manera adecuada en un buen clima laboral para trabajar en con junto hacia una meta.



- Es un importante campo de conocimiento **para toda persona que deba tratar con organizaciones**, ya sea para crear otras o cambiar las existentes, para trabajar o invertir en ellas o, lo más importante, para **dirigirlas**.







## Temas acordes

¿Cómo tratar a un empleado?

Satisfacción en el trabajo

Rotación

**Ayudar a los empleados a equilibrar los conflictos trabajo-vida**

Crear un ambiente de trabajo positivo

**Mejorar las aptitudes para relacionarse con las personas**

**Mejorar el servicio al cliente**

**Mejorar la calidad y productividad**

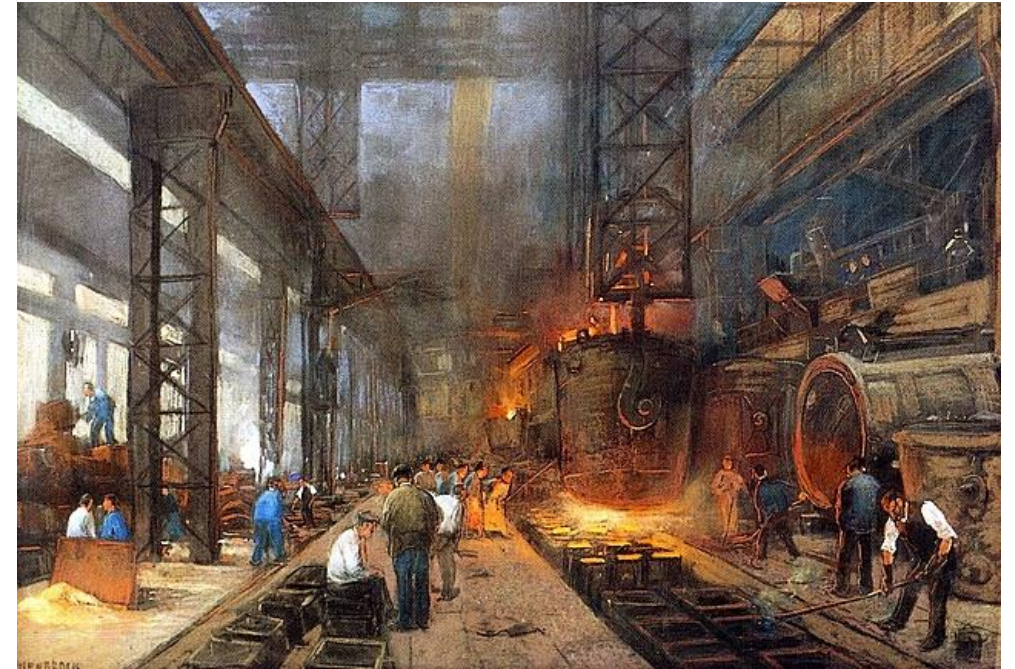
¿Las actitudes en el puesto predicen el comportamiento en el trabajo?

# ANTECEDENTES DEL CO

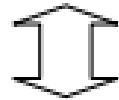
# Revolución Industrial

El primer antecedente lo situamos a mediados del siglo XIX, en plena Revolución Industrial.

La **excesiva mecanización** de las tareas generó una creciente **insatisfacción entre el personal de las empresas** y las grandes fábricas, lo cual dio origen a las **primeras medidas para tratar de solucionar problemas asociados a la salud, la vivienda y los horarios de los trabajadores.**



ADAM SMITH	CH. BABBAGE	ROBERT OWEN
Especialización del trabajo. 1776.	Especialización de tareas físicas y mentales. 1832	Enfoque orientado al Recurso Humano. 1789



Expuso las ventajas económicas. Demostró que la productividad aumentaba al incrementar la habilidad y la destreza del trabajador y al estimular la creación de inventos y maquinaria que ahorraran mano de obra.	Profundizó en el desarrollo de las ventajas de la división del trabajo. Propuso que las economías de la especialización deberían ser relevantes para hacer tanto trabajo mental como físico.	Se opuso a las condiciones laborales de las fábricas. Sostuvo que el dinero gastado en mejorar la mano de obra era una de las mejores inversiones y que mostrar interés por los empleados convenía a las gerencias.
--	--	---

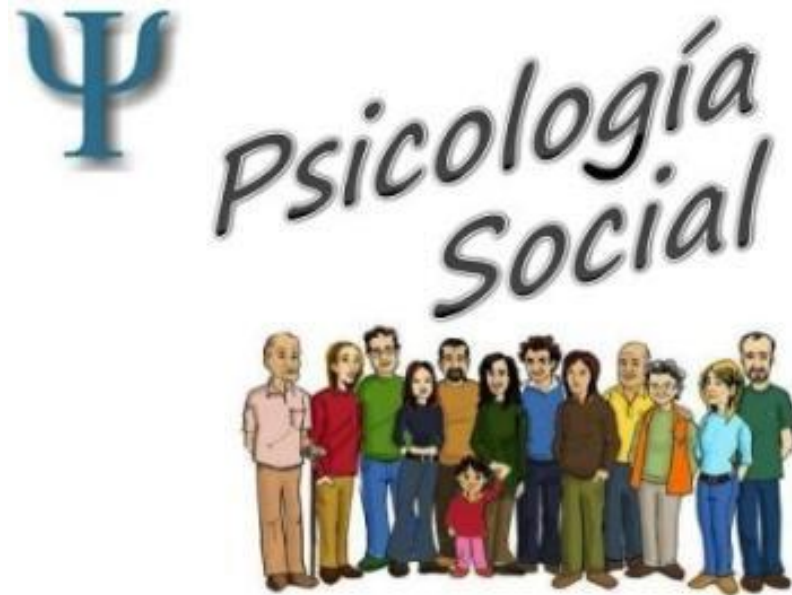


## Disciplinas que intervienen en el campo del CO

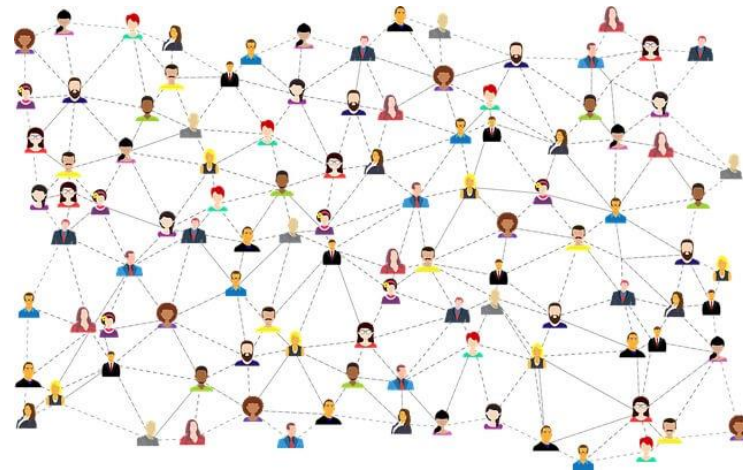
- **Psicología:** los profesionales que han contribuido los conocimientos de CO son los teóricos del aprendizaje como: la personalidad, los sentimientos, la percepción, la motivación, el aprendizaje, psicólogos industriales ellos estudiaron los problemas de la fatiga, el aburrimiento y otros factores laborales que solían impedir un desempeño eficiente.



- **Psicología social:** estudia conceptos relativos al grupo, la dinámica grupal, la interacción, el liderazgo, la comunicación, las actitudes, la toma de decisiones en grupo, etc.



- **Sociología:** los sociólogos han contribuido al CO mediante el estudio del comportamiento grupal en las organizaciones, en lo referente al status, el prestigio, las comunicaciones ,el poder y el conflicto.



- **Antropología:** el trabajo de los antropólogos acerca de las culturas y los ambientes ha ayudado a entender las diferencias en los valores, las actitudes y los comportamientos fundamentales entre personas de distintos países y dentro de las organizaciones diferentes.





- **Las ciencias políticas**, de las que retoma conceptos relativos al poder, el conflicto, la política organizacional, etc.





## MODELOS DE COMPORTAMIENTO



## MODELO AUTOCRATICO

Obediencia a un patrón  
y no a un gerente

Patrón paga salarios  
mínimos, porque los  
empleados tienen un  
desempeño mínimo



Resultado Psicológico  
del Empleado →

Dependencia de su jefe  
Contratar, despedir y  
obligar



## MODELO AUTOCRÁTICO

- Este modelo prevaleció durante la época de la revolución industrial la característica principal es que basada en el poder aquellos que deben tener poder para exigir



## MODELO AUTOCRÁTICO

La gerencia se orienta a una autoridad oficial

La gerencia sabe lo que debe hacerse y los empleados deben seguir sus ordenes



## MODELO AUTOCRÁTICO

- los empleados deben ser presionados para hacer sus labores el lema es la gerencia es la que piensa ellos trabajan
- se establecen controles rígidos con orientación a la obediencia semejante a la de un patrón y no a un gerente



## MODELO AUTOCRÁTICO

- Sin embargo como resultado en el empleado se crea dependencia psicológica al jefe
- las necesidades que deben satisfacer los empleados son subsistencia para ellos y sus familias





## MODELO DE CUSTODIA

- Surge a partir de la detención de los sentimientos de insatisfacción inseguridad y frustración de los empleados frente al modelo autocrático como primera solución se crearon programas de bienestar social para los empleados con el objetivo de darles seguridad



## MODELO DE CUSTODIA

- se basa en los recursos económicos necesarios para ofrecer beneficios la orientación de la gerencia es hacia el dinero principal motivación del empleado



## MODELO DE CUSTODIA

Los empleados que laboran en modelos de custodia viven con preocupación por sus retribuciones y prestaciones económicas. Como resultado del trato que reciben, tienden a mostrarse satisfechos y, por lo tanto, se mantienen leales a sus empresas



## MODELO DE CUSTODIA

Por ejemplo: si un empleado llega tarde a trabajar, la reacción más natural del jefe sería llamarle la atención e incluso amenazarlo quitándole privilegios económicos o de otro tipo, provocando que el empleado se angustie por el miedo a perder algo, más que por el hecho de llegar tarde





## MODELO COLEGIAL

- Se le da el nombre de modelo colegial porque se refiere a un grupo de personas que tienen una finalidad común.
- En este modelo la característica principal es el trabajo en equipo. Por lo que, la respuesta que se busca de los empleados es la responsabilidad.



## MODELO COLEGIAL

- El objetivo es que los empleados experimenten el compañerismo para que se sientan necesarios y útiles en la organización



## MODELO COLEGIAL

- Las decisiones e las organizaciones basadas en el modelo colegial se toman través de una comunidad de personas y grupos cuyos papeles y especialidades quizá sean diferentes pero comparten metas y objetivos comunes para la organización



**TRABAJO EN EQUIPO**  
Grandes problemas, grandes soluciones



## MODELO DE APOYO

Este modelo depende en gran medida del liderazgo, ya que la gerencia genera un clima que beneficia a los empleados invitándolos a crecer y a alcanzar las metas propias





## Los tres niveles de enfoque del comportamiento organizacional.

El mundo de las organizaciones

El contexto ambiental y organizacional



La organización

Macroperspectiva del CO  
La dinámica organizacional

El grupo

Perspectiva intermedia del CO  
Los grupos en las organizaciones

El individuo

Microperspectiva del CO  
Las personas y las organizaciones

- El enfoque macro del CO se basa en **comunicar, liderar, plantear decisiones, manejar el estrés y los conflictos, negociar y coordinar actividades de trabajo, así como en distintos tipos de poder y política.**



- La perspectiva intermedia del CO se basa en investigaciones sobre los **equipos**, el facultamiento en la **toma de decisiones** (empowerment) y las dinámicas grupal e intergrupales. Busca encontrar formas de socialización que incentiven la cooperación entre las personas y que aumenten la productividad del grupo



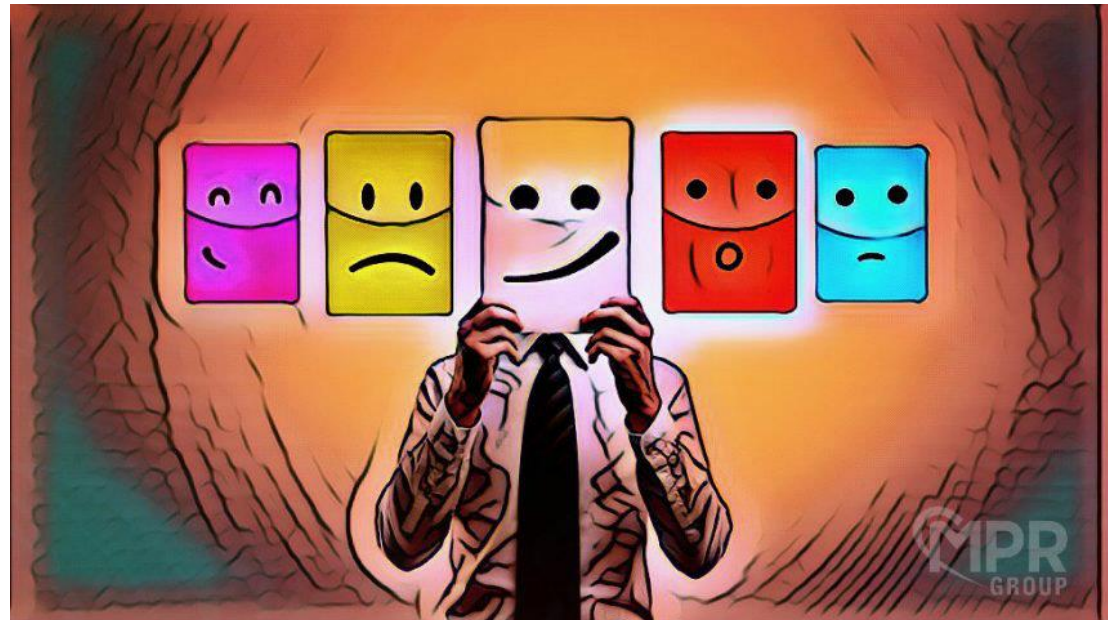
- La microperspectiva del CO tiene una orientación claramente psicológica. Se enfoca en las diferencias individuales, la **personalidad**, la percepción y la atribución, **la motivación** y la **satisfacción en el trabajo**.



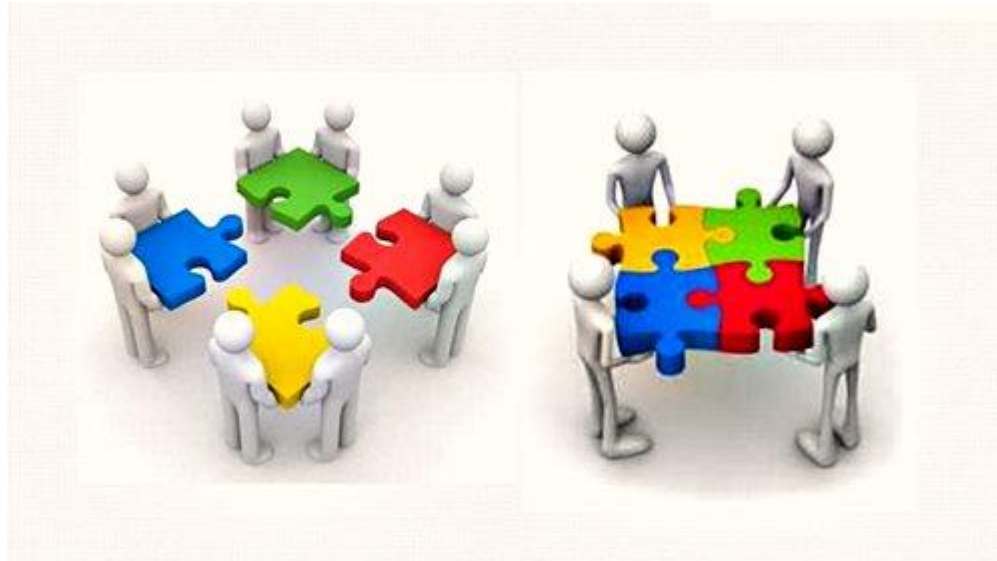


## La personalidad

- Es un constructo psicológico, que se refiere a un conjunto dinámico de características psíquicas de una persona, a la organización interior que determina que los individuos actúen de manera diferente ante una determinada circunstancia.

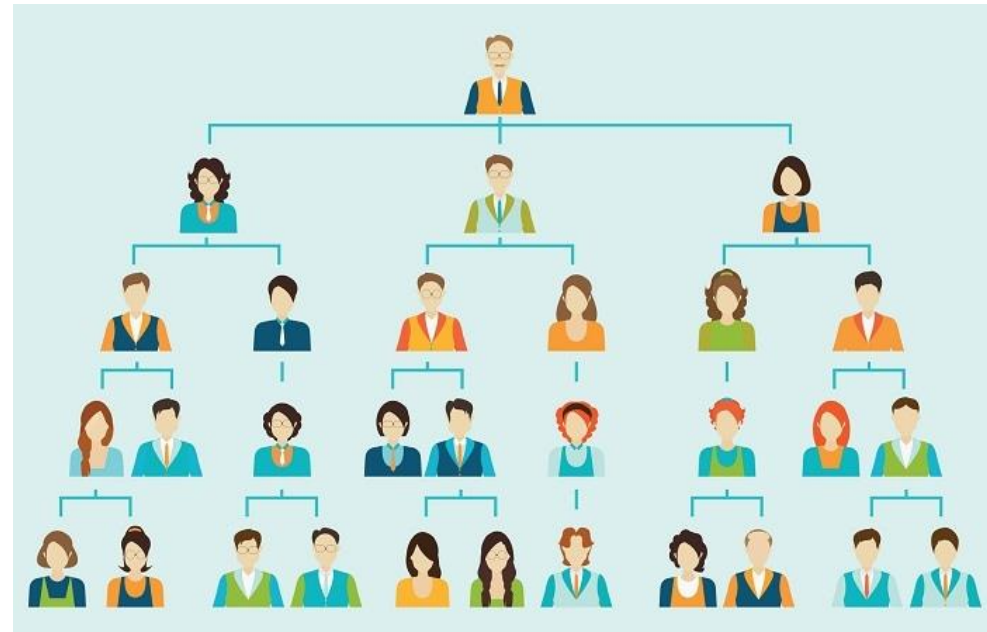


- Conjunto de personas que actúan juntas y dividen las actividades en forma adecuada para alcanzar un propósito común.

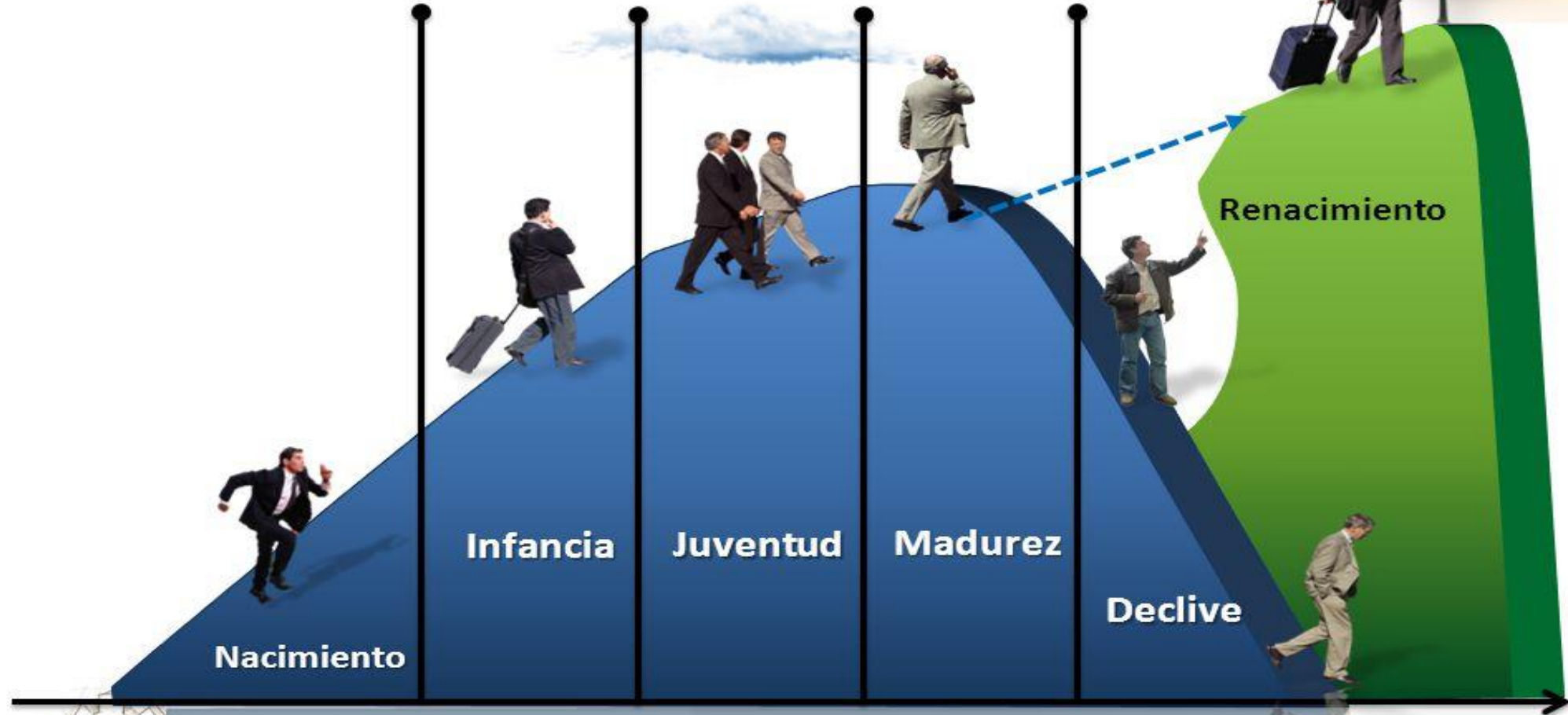


## Diseño organizacional

- El diseño organizacional es el proceso de construir y adaptar continuamente la estructura de la organización para que alcance sus objetivos y estrategias.



## ETAPAS DEL CICLO DE VIDA DE ORGANIZACIONES





- **Nacimiento.** Ocurre cuando un emprendedor crea o funda una organización. La estructura es extremadamente simple.
- **Infancia.** La organización empieza a crecer. La estructura se empieza a expandir y las responsabilidades se distribuyen entre las personas. Aumentan la especialización vertical y la horizontal.
- **Juventud.** La organización crece gracias a su éxito. Se va haciendo cada vez más compleja y su estructura se fortalece. Surgen varios niveles administrativos en la cadena de mando (mayor especialización vertical) y el fundador empieza a tener problemas para conservar el control total del negocio.
- **Madurez.** La organización se estabiliza en un tamaño y por lo general adopta una estructura más vertical haciendo los procesos más burocráticos

## Cultura Organizacional

- Es el conjunto de percepciones, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, valores, tradiciones y formas de interacción dentro y entre los grupos existentes en todas las organizaciones.

