

A dark blue vertical bar on the left side of the page. A blue arrow-shaped graphic points to the right, containing the date.

15-3-2021

FUNDAMENTOS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Introducción al comportamiento
organizacional.

Contribuciones de otras disciplinas al
estudio del comportamiento organizacional.

A series of thin, curved lines in shades of blue and grey that originate from the bottom left and curve upwards and to the right.

EVELIN REYES HERNANDEZ.
eve_rehe88@hotmail.com

UDS

UNIVERSIDAD DEL SURESTE

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN EN SISTEMAS DE SALUD

PRESENTA

EVELIN REYES HERNÁNDEZ

1 ER CUATRIMESTRE

UNIDAD I

COMPORTAMIENTO Y CULTURA ORGANIZACIONAL

ENSAYO

FUNDAMENTOS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

1.1.- INTRODUCCIÓN DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.

1.2.- CONTRIBUCIONES DE OTRAS DISCIPLINAS AL ESTUDIO DEL
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

TAPACHULA DE CÓRDOVA Y ORDOÑEZ 15 MARZO 2021.

Introducción

Al hablar del comportamiento organizacional es importante mencionar como están constituidas en lo humano y así buscar alcanzar objetivos. “Los seres humanos, vistos como sistemas de comportamiento, son muy simples. La aparente complejidad de nuestro comportamiento en el tiempo es en gran medida un reflejo de la complejidad del entorno en que nos encontramos.” Herbert Simón. (Alicia Pérez Godínez., 2010).

En el siguiente ensayo analizaremos qué es el comportamiento organizacional y su importancia en la dinámica de las empresas y en la actividad laboral de los trabajadores como también tomar en cuenta el comportamiento humano en las organizaciones.

El ser humano ha sido capaz de sobrevivir ante situaciones desastrosas como fue en los tiempos de la segunda guerra mundial en donde el capital humano se había quedado sin nada y grandes países lograron salir de tal situación cumpliendo en si estrategias en la que lograron alcanzar metas y así ser posteriormente países primer mundistas. Pero en fin ahora nos ha tocado sobrevivir tiempos de covid una epidemia en la que se desconocía y en la que grandes empresas están perjudicadas sin duda nos ha tocado vivir con una nueva condición retadora que nos exige adaptación creativa, reinención, descubrimientos de valores que nos hacen cada dia mas humanos. En esta pandemia causada por covid-19, mucho se ha reflexionado, escrito y dicho de esta nueva situación global que nos ha hecho conscientes de nuestra vulnerabilidad como seres humanos y de la debilidad de aquella ilusión de control que hemos cultivado con modelos como es el comportamiento organizacional necesariamente, se están y estarán reajustándose inevitablemente ante la nueva realidad o normalidad por así decirlo.

Como personal de salud al estudiar este tema me es importante tomar en cuenta la importancia que se tiene los elementos esenciales característicos de una organización estratégicamente organizada, como es el autor Stephen Robbins en su campo de estudio del comportamiento organizacional. mientras, a su vez, se reconozco en la teoría sobre estrategia, son, por ejemplo: La presencia de una cultura organizacional sólida y con gran fuerza alineada a los valores organizacionales, la articulación consciente y deliberada de las competencias de personas y de equipos, así como, de relaciones de cooperación que crean valor entre personas y equipos, la creación de comités estratégicos comprometidos y altamente competentes, la consulta a expertos, la revisión de mejores prácticas internacionales y, en paralelo, un liderazgo bien plantado y comprometido, basado en los valores que nos conforman como una organización de gran solidez.

Representa para mí el aprendizaje que se lleva día a día, tomando encuentra el conocimiento acerca de su estructura y del comportamiento en el ámbito profesional. Con la finalidad de entender los siguientes temas de la unidad II como tema principal fundamentos del comportamiento organizacional y como subtemas la introducción al comportamiento organizacional y contribuciones de otras disciplinas al estudio del comportamiento organizacional.

FUNDAMENTOS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Como antecedentes históricos del comportamiento organizacional fácil identificar los orígenes de conceptos concretos del comportamiento organizacional en la filosofía griega o en escritores del siglo XIX. Pero, la investigación del comportamiento organizacional, en contraposición con la formulación de teorías filosóficas, no comenzó sino hasta la segunda década del siglo XX cuando los académicos comenzaron a estudiar la gestión como una fuerza de comportamiento. Los primeros focos del estudio organizacional incluyeron los intentos de comprender el efecto de las condiciones físicas de trabajo de los empleados y las investigaciones sobre las doctrinas que guían la gestión de los empleados. En la década de 1940, estos estudios dieron lugar a la investigación de las actitudes individuales y los intercambios entre los directivos y los empleados. La historia del comportamiento organizacional como tal tiene sus raíces en el enfoque conductista de la administración, o sea, la creencia en que la atención específica a las necesidades de los trabajadores crea una mayor satisfacción y productividad. A finales de 1950, el comportamiento de la organización surgió como una manera de estudiar exhaustivamente los sistemas de organización, los diseños y los procesos. Tres hitos claves en la historia del comportamiento organizacional son los estudios de Hawthorne, el movimiento de las relaciones humanas y el enfoque de contingencia en la administración y liderazgo. Casi todos los conceptos de la administración contemporánea y el comportamiento organizacional son de carácter contingente. Es decir, ofrecen diversas recomendaciones dependiendo de los factores situacionales. Como disciplina madura, la investigación actual del comportamiento organizacional consiste en el perfeccionamiento de las teorías con que cuenta. (Aparicio, s.f.)

Fundamentar es muy importante en todo conocimiento es dar a conocer los principales principios hacia donde se quiere llegar en este caso en el conocimiento de una empresa por así decirlo. Los fundamentos del comportamiento organizacional va más allá de cómo actúan en una empresa es decir su personal cómo se ve a futuro y como es que se van relacionándose interpersonalmente. Muchos países del mundo han desarrollado alternativas para la calidad de una empresa han buscado la manera de elevar la calidad de sus servicios para tener mayor efectividad. Pero también es importante mencionar la adquisición tecnológica y equipos avanzados y diseños organizacionales.

Para poder hablar y entender acerca del comportamiento organizacional es importante tener en cuenta dos conceptos importantes fundamento y comportamiento.

Fundamentos: son principios básicos de cualquier conocimiento. Cada área del saber (arte, ciencia o técnica) tiene unos elementos esenciales a partir de los cuales se va desarrollando toda su complejidad. (Navarro, 2014).

Comportamiento: Se denomina como comportamiento todas aquellas reacciones que tienen los seres vivos en relación con el medio en el que se encuentran. (Significados.com, 2018).

Comportamiento organizacional: Es el estudio y la aplicación de los conocimientos acerca de la forma en que las personas se comportan individual y grupalmente en las organizaciones. (Raffino, 24021).

El comportamiento en todo momento se puede medir y llegar a lo más profundo para tener resultados y analizar el comportamiento humano es por eso se mencionara un estudio que se realizó en un hospital del país mexicano. En la ciudad de México se han generado cambios recientes en cuanto a su estatus como entidad en el país, lo que genera que puede generar potencialmente tensión entre los trabajadores de las dependencias del nuevo gobierno. Por lo que observar el estado del clima organizacional (CO) es relevante para conocer su comportamiento y adaptación, como objetivo principal fue medir el comportamiento organizacional en trabajadores del hospital general "la villa" de la secretaria de salud de la ciudad de México. Se realizó un estudio en el que utilizaron método observacional, transversal y descriptivo, efectuado durante el 2016. Como resultado obtenido del comportamiento organizacional fue valorado por todo el personal con niveles medios tendiendo a niveles altos, resaltando los componentes de liderazgo y motivación como los mejor evaluados, seguido por el de reciprocidad y, en último lugar, el de participación. En los subcomponentes del CO, el intercambio de información, la retribución, el reconocimiento a la aportación y el involucramiento en el cambio, fueron los principales factores que inclinaron hacia la baja al CO. Como conclusión del estudio realizado fue que el liderazgo y la motivación están relacionados con un buen nivel de clima organizacional y pueden influir en la adaptación en el contexto del nuevo tipo de gobierno. (Adauta, 2018).

Mencionare autores que dieron auge al comportamiento organizacional.

- Cherrington (1989: 27): "El campo del comportamiento organizacional se desarrolló primordialmente gracias a las contribuciones de la psicología, la sociología y la antropología. Cada una de ellas aportó ideas relevantes para los acontecimientos organizacionales que se combinaron en una materia por separado conocida como comportamiento organizacional. Otras tres disciplinas que ejercieron una influencia menor en el desarrollo del comportamiento organizacional son la economía, las ciencias políticas y la historia."
- Barón y Greenberg (1990: 4): "El campo del comportamiento organizacional busca el conocimiento de todos los aspectos del comportamiento en los ambientes organizacionales mediante el estudio sistemático de procesos individuales, grupales y organizacionales; el objetivo fundamental de este conocimiento consiste en aumentar la efectividad y el bienestar del individuo."
- Saal y Knight (1988: 8): "Presentamos en dos partes esta definición de la psicología industrial y organizacional: se trata 1. del estudio del comportamiento, los pensamientos y los sentimientos del hombre y la mujer conforme se adaptan a las personas, los objetos y el ambiente donde se desenvuelven en el ámbito laboral; y el del uso de esa información para aumentar al máximo el bienestar económico y psicológico de todos los empleados (hombres y mujeres, blancos y negros, trabajadores y gerentes, etc.). Asimismo, esta definición en dos partes destaca la dicotomía entre la ciencia de la psicología industrial y organizacional, la cual busca nuevos conocimientos, y la práctica de esta disciplina, que

utiliza dicho conocimiento en beneficio de la organización y de todos sus integrantes. Aunque muchos profesionales de la psicología industrial y organizacional actúan como científicos y profesionales, la relación entre estos dos aspectos del campo no siempre ha sido armónica ni de respeto mutuo."

- Jewell (1985:10): "El comportamiento organizacional es una especialidad de la administración. No es difícil definir en el plano conceptual la diferencia entre psicología industrial y organizacional, como tema de estudio, y comportamiento organizacional. A los psicólogos industriales y organizacionales les interesa el comportamiento humano en general y el comportamiento del individuo en las organizaciones en particular. A los especialistas en comportamiento organizacional les interesan las organizaciones en general y el elemento humano de las organizaciones en particular. (htt)
- Stephen Robbins 1999 : Autor de comportamiento organizacional, define como un campo de estudio que investiga el impacto que los individuos, los grupos y las estructuras tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar tal conocimiento al mejoramiento de la eficacia de la organización. (Mancero, 2014).
- Idalberto Chiavenato: Aporto a la teoría organizacional a administración inteligente de los recursos humanos es la pieza clave en una organización exitosa. El capital humano constituye el elemento esencial en cada componente de la organización, la administración eficaz se fundamenta en la responsabilidad de cada administrador (gerente, jefe sección, director) de las distintas áreas funcionales de la organización, ya sea la de finanzas, contabilidad, marketing, producción, compras, capacitación e incluso recursos humanos. Cualquiera sea el área empresarial seleccionada, el futuro administrador necesita fundamentar su visión de cómo tratar los asuntos relacionados con las personas y obtener una perspectiva de recursos humanos que le permita alcanzar el éxito profesional y liderar su organización hacia la excelencia y competitividad. En consecuencia, debido a que los recursos humanos constituyen el elemento esencial en cada componente de la organización, su administración eficaz representa la clave al éxito organizacional. (C., 2011).
- Douglas McGregor: la teoría X y la teoría Y de McGregor, dos maneras excluyentes de percibir el comportamiento humano, adoptados por los gerentes para motivar a los empleados y obtener una alta productividad. (Carlos, 2001)

Los aportes del comportamiento organizacional y reconocer las variables que afectan el comportamiento organizacional, explicar su aporte a las organizaciones, apreciar el valor de la diversidad de la fuerza laboral a través del entendimiento cultural del individuo lo que permite saber cómo ajustar las políticas de la empresa de esta manera mejorar la calidad y productividad del empleado, permitiendo desarrollar sistemas de aprendizajes adecuados con el objeto de lograr cambios positivos de la organización.

INTRODUCCION DEL COMPORAMIENTO ORGANIZACIONAL

En todo momento estamos viviendo con el comportamiento organizacional desde que nacemos hasta que morimos, al nacer hay un comportamiento organizacional porque un médico tiene que atender un parto y en donde se atienden un parto o cirugía pues en un hospital y para que el cliente

este satisfecho y reciba atención de calidad la empresa (publica o privado) debió de basarse al comportamiento organizacional, es así como el ejemplo hay muchos de ellos, al comprar un producto o al elegir una carrera que estudiar. Las organizaciones no funcionan solo por funcionar funcionan porque son administradas y los ejecutivos que las dirigen o administran deben tener el conocimiento del capital humano. La habilidad para tratar a las personas es muy importante ya que hay diferentes tipos de personalidad y cada uno tiene el suyo esto es importante para poder relacionarse y comunicarse con ellos.

Concepto de comportamiento organizacional: Se define como la comprensión, predicción y administración del comportamiento humano en las organizaciones. La importancia del comportamiento organizacional radica en su interrelación con disciplinas afines como: (a) la teoría de la organización, (b) el desarrollo de la organización, y (c) la administración de recursos humanos; que se centran en comprender y explicar el comportamiento individual y grupal en las organizaciones (Luthans, 2008).

Como característica del comportamiento organizacional menciona que es una disciplina científica aplicada en la que consiste en ayudar a las personas y alcanzar niveles de desempeño y que su personal siempre este satisfecho con el tipo de trabajo o la forma en que trabajan pero así elevar también la competitividad y que alcance el éxito. Se menciona de igual forma en las contingencias en esta característica en la que trata de identificar las diferentes situaciones de la organización para después poder manejarla y obtener el máximo provecho de ellas. Utiliza de igual forma el método científico en la que formulara hipótesis y las comprueba empíricamente y utiliza el método científico, de igual forma en las organizaciones en la que constan entidades sociales constituidas por personas. El CO se enriquece con aportaciones de varias ciencias del comportamiento, y como última característica, el desarrollo organizacional, y la administración de personas o de recursos humanos.

CONTRIBUCIONES DE OTRAS DISCIPLINAS AL ESTUDIO DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

El comportamiento organizacional es una ciencia aplicada del comportamiento basada en la contribución de diferentes disciplinas conductuales, sea en el plano de análisis individual o microanálisis, en el caso de la psicología, o en el plano de procesos de grupos y organización, donde entra la colaboración de disciplinas como la sociología, la psicología social, antropología y la ciencia política. Dentro de las disciplinas más reconocidas encontramos: Administración ciencia orientada a la organización de entidades, establecer la visión y la misión, fijar objetivos; asignar y coordinar recursos (humanos, financieros, productivos, tecnológicos), determinar y desarrollar la estructura organizativa formal adecuada y establecer sistemas de control pertinentes. Ciencias de la Comunicación: Ciencias que intervienen en todos los procesos de comunicación relacionados con una organización. La rama de las ciencias de la comunicación que atiende sobre las organizaciones es llamada Comunicación Organizacional o Institucional. (Aparicio, s.f.)

Para la disciplina del comportamiento organizacional es muy importante los departamentos de estudios organizacionales generalmente forman parte de escuelas, negocios, hospitales, es muy importante hablar de este tipo de organizaciones en la que la economía global pues gente con

diversos fondos y valores culturales tienen que trabajar juntos como equipo de trabajo. En la actualidad muchos campos se han extendido en la utilización de otras ramas como son las siguientes ramas.

Administración: Ciencia orientada a la organización de las entidades, establecer la visión y la misión, fijar objetivos; asignar y coordinar recursos (humanos, financieros, productivos, tecnológicos), determinar y desarrollar la estructura organizativa formal adecuada y establecer sistemas de control pertinentes. Se ocupa de las actividades de planeación, organización, dirección, y control de los recursos; incluyendo, aspectos culturales, de poder, motivación, liderazgo, comunicación, económicos. Es una disciplina aplicada que integra aspectos de otras ciencias a su cuerpo de estudio, además de generar conocimiento propio.

Ciencias de la comunicación: Ciencias que intervienen en todos los procesos comunicacionales que están relacionados con una organización. La rama de las Ciencias de la Comunicación que atiende sobre las organizaciones es llamada Comunicación Organizacional o Institucional.

Psicología: Ciencia que pretende medir, explicar y en ocasiones cambiar la conducta de los seres humanos y sus intereses en la sociedad. Los primeros psicólogos se concentraban en los problemas de fatiga, aburrimiento y factores relativos a las condiciones laborales que obstaculizaban un desempeño eficaz en el trabajo. Últimamente sus contribuciones se enfocan en hacer un estudio de diagnóstico laboral y clima organizacional dentro de una organización; además se extienden al aprendizaje, percepción, personalidad, emociones, capacitación, eficacia del liderazgo, necesidades y motivadores, satisfacción laboral, procesos de toma de decisiones, evaluaciones del desempeño, medición de actitudes, técnicas de selección de empleados, diseño del trabajo y estrés laboral y penal.

Sociología: Ciencia que estudia a las personas en relación con sus semejantes. Las contribuciones que los sociólogos han hecho al comportamiento organizacional han sido a través de su estudio del comportamiento de los grupos en las organizaciones, particularmente en las formales y complejas. Algunos de estos conocimientos contribuidos al comportamiento organizacional son sobre la dinámica de grupos, diseño de equipos de trabajo, cultura organizacional, teoría y estructura de las organizaciones formales, tecnología organizacional, comunicaciones, poder y conflictos.

Psicología social: Un área de la psicología que mezcla los conceptos de la psicología y de la sociología enfocándose en la influencia de una persona en otras.

Antropología: El estudio de las sociedades para aprender acerca de los seres humanos y de sus actividades.

Ciencia política: Estudio de la conducta o comportamiento de los individuos y grupos en ambiente político. Se enfoca en la estructura de los conflictos, la distribución de poder y cómo la gente manipula el poder en áreas de sus intereses personales. (Robbins, 2004)

Las disciplinas que se relacionan con el comportamiento organizacional se relacionan en tres niveles: los individuales, grupal, y los organizacionales. Los del nivel individual la disciplina caracterizada es la psicología, ciencia en la que busca medir y explicar y a veces cambiar el

comportamiento del ser humano, su contribución es el aprendizaje , la motivación, la eficacia de liderazgo , la capacitación , tensión laboral, la evaluación del desempeño, el diseño de los puestos laborales y el proceso de toma de decisiones. El nivel grupal: se basa con la ciencia sociología, psicología social, antropología, ciencia política. Nivel organizacional: psicología social, ciencias de la comunicación. La psicología organizacional tiene la misma capacidad y categoría de que se dé a conocer tanto por sus métodos y objetivo. El que se dedica al estudio de dicha rama observa el comportamiento de los trabajadores, lo cual lo realizara siguiendo las tradiciones más comunes de la ciencia: objetiva, imparcial y sistemática.

CONCLUSIÓN

Como fase final del siguiente ensayo escrito representa la gran importancia que se demuestra en lo estructurado con fundamentos de la importancia en la que se maneja un concepto un tanto difícil por lo extenso en la que se basa de la fijación de la filosofía y metas que se traza una empresa según su estilo, producto del medio ambiente y de las premisas relacionadas con los hechos y valores. El comportamiento organizacional en esta unidad queda entendido a pesar de su larga disciplina contextual desde su origen hasta hoy en día como es que día con día ha evolucionado. Hemos llegado al fin del presente ensayo de tema en donde se redacta el concepto de comportamiento organizacional, y los autores de dicha materia. Al hablar de mi autor favorito como lo es Idalberto Chiavenato en la que su aportación más importante fue a la teoría organizacional a administración inteligente de los recursos humanos es la pieza clave en una organización exitosa en donde expresaba que el capital humano constituye el elemento esencial en cada componente de la organización, la administración eficaz se fundamenta en la responsabilidad de cada administrador (gerente, jefe sección, director) de las distintas áreas funcionales de la organización, ya sea la de finanzas, contabilidad, marketing, producción, compras, capacitación e incluso recursos humanos. Cualquiera sea el área empresarial seleccionada, el futuro administrador necesita fundamentar su visión de cómo tratar los asuntos relacionados con las personas y obtener una perspectiva de recursos humanos que le permita alcanzar el éxito profesional y liderar su organización. Para la disciplina del comportamiento organizacional es muy importante los departamentos de estudios organizacionales generalmente forman parte de escuelas, negocios, hospitales, es muy importante hablar de este tipo de organizaciones en la que la economía global pues gente con diversos fondos y valores culturales tienen que trabajar juntos como equipo de trabajo. En la actualidad muchos campos se han extendido en la utilización de otras ramas como son las siguientes ramas ciencias de la comunicación, administración, psicología, sociología, antropología, ciencia política.

Como finalidad de este tema me fue entendible y comprender y predecir cómo funciona la organización y cómo se comportan las personas y grupos dentro de ella de manera sistemática y alcanzable, con la finalidad de mejorar el ambiente laboral, la productividad y las relaciones dentro de la misma.

REFERENCIAS

- adauta, S. j. (2018). clima organizacional entre los trabajadores del hospital general "la villa": hospital de segundo nivel de atencion de la ciudad de mexico. *Revista cubana de salud publica*, 1,2.
- Alicia Perez Godinez. (2010). *comportamiento organizacional*. obtenido de Programa de Desarrollo: <http://www.multiserviciosmexico.com/>
- C., D. S. (aGOSTO de 2011). "*Teoria organizacional*". Obtenido de Biografia Idalberto Chiavenato: <http://www.genesismex.org/ACTIDOCE/CURSOS/CHILE-TO-VE%2711/GURUS/DANISA-Idalberto%20Chiavenato.pdf>
- Carlos, L. (11 de Julio de 2001). *GESTIOPOLIS*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/teoria-x-y-teoria-y-de-douglas-mcgregor-sus-fundamentos/>
- Robbins, S. P. (2004). *Wikipedia La enciclopedia libre*. Obtenido de <https://es.wikipedia.org/>