

# UDS

*Antecedentes del  
comportamiento  
organizacional (CO*

- **ALUMNA:** Paola Elizabeth Maldonado Cancino
- **PROFESOR:** Juan David
- **PARCIAL:** #1
- **MATERIA:**  
Comportamiento organizacional
- **LICENCIATURA:** Medicina veterinaria y zootecnia
- **CUATRIMESTRE #4**

# Antecedentes

## del comportamiento organizacional



### 1.1. Definición, objetivo e importancia del CO

Es un área del conocimiento aplicado, que estudia la manera como los individuos y grupos actúan dentro de las organizaciones, con el propósito de elaborar algunos principios que permitan entender el fenómeno humano en las organizaciones.

- El primer objetivo del CO es describir sistemáticamente el modo en que se conducen las personas en una amplia variedad de condiciones
- El segundo objetivo es comprender porque las personas se comportan como lo hacen.
- Tercer objetivo es predecir la conducta futura de los empleados es una meta más del comportamiento organizacional
- El cuarto y último objetivo es controlar la conducta de los empleados, dado que los administradores son los responsables de los resultados del desempeño.



### 1.2. Utilidades del CO.

La utilidad del CO radica en que:

1. Permite desarrollar un método para analizar sistemáticamente el comportamiento de las personas y los grupos que trabajan en forma organizada e integrada.
2. Ofrece un vocabulario de términos y conceptos para compartir, discutir y analizar con claridad las experiencias de trabajo.
3. Proporciona un conjunto de técnicas para manejar los problemas y las oportunidades que se presentan en las situaciones de trabajo.
4. Permite formular estrategias adecuadas para mejorar la calidad de vida en el trabajo y en las organizaciones.
5. Crea condiciones para que las organizaciones sean más eficaces y competitivas de manera sustentable.



### 1.3. Conceptos involucrados en el CO

Todo campo de las ciencias sociales (e incluso de las ciencias físicas) posee un fundamento filosófico de conceptos básicos que orienta su desarrollo, uno de los conceptos fundamentales de

la contabilidad, por ejemplo, es que —por cada débito habrá un crédito]

- Diferencias individuales
    - Las personas tienen mucho en común
  - Percepción: Cada persona entiende la realidad y ve las cosas de diferente manera
  - Individuo Integral: Quizá las organizaciones preferirían emplear únicamente las habilidades o el cerebro de una persona.
  - Conducta motivada: La psicología enseña que el comportamiento normal tiene ciertas causas
  - Deseo de involucramiento: La gente desea sentirse satisfecha de sí misma.
- Valor de las personas: Los individuos merecen un trato distinto al que se da a otros factores de producción
- Naturaleza de las organizaciones: se les forma con base en intereses mutuos y deben tratar éticamente a los empleados.
  - Sistemas sociales: La sociología enseña que las organizaciones son sistemas sociales
  - Intereses mutuos: las organizaciones necesitan de las personas, y las personas de las organizaciones
  - Ética: Dar a los individuos un trato ético es indispensable para atraer y retener a empleados valiosos



### 1.4. Los tres niveles del CO

1. Macroperspectiva del CO. Se refiere al comportamiento del sistema organizacional como un todo. Es lo que llamamos comportamiento macroorganizacional y se refiere al estudio de la conducta de organizaciones enteras.
2. Perspectiva intermedia del CO. Trata sobre el comportamiento de los grupos y los funciona como nexos entre las otras dos perspectivas del CO
3. Microperspectiva del CO. Analiza el comportamiento del individuo que trabaja solo en la



### 1.5. Evolución del campo de estudio del CO

La evolución y el origen principal de este comportamiento recaen en el siglo XIX (en los últimos 25 años para ser más específicos). La historia del comportamiento organizacional 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. Durante mucho tiempo los teóricos junto a los investigadores han dado distintas teorías en cuanto a esta teoría en donde el origen del comportamiento organizacional es un tema extenso



### 1.6. Contexto del CO

Actualmente, hay muchos retos y oportunidades para que los administradores apliquen los conceptos del comportamiento organizacional. Existen asuntos críticos que enfrentan los gerentes y deben resolver. A través del estudio del comportamiento organizacional se puede identificar, implementar o modificar la estrategia de solución de acuerdo al contexto de la organización. Así como las organizaciones ya no están limitadas por fronteras territoriales, la situación en el trabajo también está cambiando. Hoy día, gracias a la globalización, también muchas de las industrias expandieron su capacidad productiva a través de la compra de equipamiento, con instalaciones nuevas y muchos empleados más: existe una mayor competencia. Así, los gerentes deben tomar decisiones relacionadas con los costos y la calidad de los productos y servicios ofrecidos para que el cliente se sienta satisfecho.



### 1.7. Interdisciplinariedad del CO

- La psicología es la ciencia que mide, explica y, en ocasiones, cambia el comportamiento de los seres humanos y otros animales. Los psicólogos se ocupan de estudiar y tratar de entender el comportamiento individual. Aquellos que han contribuido y continúan aumentando el conocimiento del CO son los teóricos del aprendizaje, teóricos de la personalidad, psicólogos clínicos, y, sobre todo, psicólogos industriales y organizacionales
- La psicología social toma conceptos tanto de la psicología como de la sociología, aunque por lo general se considera una rama de la psicología. Se centra en la influencia de las personas entre sí.
- La sociología estudia a las personas en relación con su ambiente social o cultura. Los sociólogos han contribuido al CO mediante el estudio del comportamiento grupal en las organizaciones, en particular en las que son formales y complejas.
- La antropología es el estudio de las sociedades, y tiene por objeto aprender sobre los seres humanos y sus actividades.



### 1.8. Los diseños organizacionales y el comportamiento del empleado...

- Revisión de las evidencias que relacionan las estructuras organizacionales con el desempeño y satisfacción de los empleados.
- Las evidencias por lo general indican que la especialización del trabajo contribuye a una productividad más alta del trabajador, pero al precio de menos satisfacción con su trabajo
- Los problemas comienzan a surgir, y la productividad a disminuir, cuando las economías antihumanas de hacer tareas repetitivas y angostas superan a las economías de la especialización.
- La estructura de una organización juega un papel importante en la determinación de cómo los miembros se relacionan con la organización.
- Los miembros de este tipo de organizaciones tienen mucha mayor libertad en la forma en que realizan sus tareas.
- La centralización es otra área en la que la estructura de una organización puede influir en el comportamiento y el desempeño de los empleados



### 1.9. La relación de la gestión con el CO

El campo de gestión tradicional se define como el proceso de planificar, organizar, liderar y controlar los recursos materiales, financieros y humanos de una organización. Los gerentes son personas que logran los objetivos organizacionales pretendidos, seleccionando e implementando los procesos mencionados anteriormente en el momento y lugar adecuado. Las responsabilidades tradicionales y sumamente repetitivas de los gerentes han sido supervisar y motivar a los subordinados y reportar los resultados al siguiente nivel más alto en la cadena de mando.

En resumen, parte de la respuesta a la pregunta planteada con anterioridad es que el CO se ocupa de la descripción y la explicación de fenómenos organizacionales, mientras que la gestión es un conjunto de habilidades aplicadas a resolver problemas que pueden implementarse para sostener, proteger o mejorar la ventaja competitiva de la firma.



### 1.10. Retos y oportunidades del CO

- Responder a la globalización
  - Las organizaciones ya no están limitadas por las fronteras nacionales
  - Administrar la fuerza de trabajo diversa
  - Uno de los retos más importantes y extensos que enfrentan actualmente las organizaciones es adaptarse a personas que son diferentes.
  - Mejorar la calidad y productividad. En la década de 1990, las organizaciones de todo el mundo aumentaron su capacidad en respuesta a una demanda mayor.
  - Mejorar el servicio al cliente El CO ayuda a los gerentes a mejorar el desempeño de una organización mostrándoles cómo se
  - Estimular el cambio y la innovación.
- Las organizaciones exitosas actuales deben impulsar la innovación y dominar el arte del cambio, serán candidatas a la extinción
- Luchar contra lo "temporal" Con el cambio viene lo temporal
- El uso de computadoras, Internet, y la capacidad de unir aquellos dentro de las organizaciones y trabajar en organizaciones en red
- Ayudar a los empleados a equilibrar los conflictos trabajo-vida
  - La empleada común en las décadas de 1960 y 1970 acudía a su trabajo de lunes a viernes y hacía sus labores en turnos de ocho o nueve horas de trabajo.
  - Crear un ambiente de trabajo positivo Aunque las presiones competitivas que experimenta la mayoría de organizaciones son más fuertes que nunca.
  - Mejorar el comportamiento ético En un mundo organizacional que se caracteriza por recortes, expectativas de mayor productividad del trabajador y competencia implacable en el mercado