



**Nombre de alumno: María Fernanda  
Santiz Gutiérrez**

**Nombre del profesor: Jhoani Elizabeth  
Pérez López**

**Nombre del trabajo: Documento**

**Materia: Comportamiento organizacional**

**Grado: 4°**

**Grupo: Licenciatura en Medicina  
Veterinaria y Zootecnia.**

Ocosingo, Chiapas

# Teorías, leyes y modelos del C.O

## Equipo 1

Daniela Alvaro

Isaac Trujillo

Fernanda Gutiérrez

Noremy Trujillo

Aldany Reyes

## Contenido

Teoría clásica

Teoría de la administración científica

Teoría de las relaciones humanas

Teoría de los sistemas

Modelo de Katz y Kahn

## Teoría clásica

La teoría clásica de las organizaciones trata casi exclusivamente con la estructura de las organizacionales formales.

Henry Fayol, realizó importantes aportes a los diferentes niveles administrativos, y es considerado el padre de la Teoría Clásica la cual surge de la necesidad de encontrar lineamientos para administrar organizaciones complejas, fue el primero en reglamentar el comportamiento

## Elementos

**División de Trabajo:** Para un mejor desempeño en el trabajo, la especialización es fundamental. entre más se especialice al empleado, mejor será su eficiencia.

**Disciplina:** Los integrantes de una organización tienen que respetar las reglas y convenios que rigen en la empresa.

**Autoridad:** Los gerentes tienen que dar órdenes, no siempre conseguirán la obediencia, si no tienen autoridad personal (liderazgo).

**Centralización:** Los gerentes les corresponde la responsabilidad final pero los empleados deben tener autoridad suficiente para ejecutar adecuadamente su trabajo.

**Orden:** Cada individuo debe ocupar el cargo más conveniente para él.

**Cadena escalar:** La línea de autoridad en una organización pasa en orden de rangos desde la alta gerencia hasta los niveles más bajos de la empresa.

**Equidad:** Los administradores deben ser amistosos y equitativos con los empleados.

**Estabilidad del personal:** Para un eficiente funcionamiento en la organización, la baja rotación del personal es lo más conveniente.

**Espíritu de equipo:** Promover el espíritu de equipo dará a la organización un sentido de unidad

**Iniciativa:** Debe darse libertad a los empleados para expresar y llevar a cabo sus ideas, aun cuando a veces se cometan errores.

## **Teoría de la administración científica**

Búsqueda de la eficiencia, busca la especialización del operario a través de la división y de la subdivisión de toda operación que se lleva a cabo dentro de la organización.

La escuela de la administración científica fue iniciada por **Frederick W. Taylor (1856-1915)**

## **Puntos importantes**

**Principio de planeamiento:** Sustituir la improvisación por la ciencia. mediante la planeación del método.

**Principio del control:** Supervisar el trabajo para cerciorarse que se ejecute de acuerdo con las normas.

**Principio de la preparación/planeación:** Seleccionar de manera científica a los trabajadores con potencial y capacitarlos en las áreas que se van a desempeñar.

**Principio de la ejecución:** Distribuir distintamente las responsabilidades, estudiar científicamente las responsabilidades, descomponiéndolas en operaciones las cuales deben analizarse en relación directa con las máquinas.

### **Investigación**

Visualiza las empresas como entidades autónomas, absolutas y herméticamente cerradas a cualquier influencia externa; se caracteriza por el hecho de visualizar solamente aquello que sucede dentro de una organización, sin tener en cuenta el medio ambiente en que está situada. Las teorías científicas y clásicas empezarán a decaer

## Teoría de las relaciones humanas

Se dice que fue desarrollada por **Elton Mayo** y sus colaboradores en Hawthorne de la Electric Company, entre **1927 y 1932**.

Podemos obtener tres teorías:

- **Teoría clásica** mostró que al observar y poner atención a sus clientes en la forma de como trabajan ayudaba a la productividad de las empresas, es decir, motivando a los empleados, incrementar los trabajos en equipo. Elton Mayo nos habla que los empleados llegan a tener un mejor rendimiento de trabajo solo cuando llegan hacer entrevistas o pruebas de trabajo.
- **La teoría lógica básica de las relaciones humanas** es analizar los efectos psicológicos en el trabajador y su productividad en relación con las condiciones físicas del trabajo.

1. El nivel de producción es resultante de la integración social: Está determinado por las normas sociales y las expectativas que rodean al individuo.

2. El comportamiento social de los trabajadores: Deben considerar a sus integrantes como miembros de grupos de trabajo.

3. Las recompensas y sanciones sociales: Son las motivaciones que se le da a los empleados.

4. Los grupos informales: Es enfocado en el comportamiento social de los empleados, así como sus creencias, actitudes y expectativas.

5. Las relaciones humanas: Permite obtener mejores

resultados de los empleados dentro de las organizaciones o empresas.

6. Importancia del contenido del cargo: Los trabajos simples y repetitivos tienden a ser monótonos, afectando negativamente las actitudes del trabajador y reduciendo su eficacia.

7. El énfasis en los aspectos emocionales: Ahí entra el comportamiento con las emociones, en como reaccionara cada individuo.

- **La teoría humanista** es buscar la adecuada valoración del individuo como ser humano mediante una mayor participación y comunicación, teniendo en cuenta un mejor desarrollo del personal y su motivación. Esta teoría se encuentra en la identificación de la organización informal, tomando en cuenta la participación de los empleados, en la toma de decisiones, dando una mayor importancia a la comunicación; es decir, una comunicación abierta entre empleados y gerentes.

# TEORIA DE LOS SISTEMAS

## INTRODUCCIÓN

“El sistema es un conjunto de elementos interrelacionados entre sí que constituyen un todo organizador donde el resultado es mayor que la suma de sus partes” (Collado, 1997) Nos proporciona un enfoque integral al estudio de las organizaciones para analizar sus síntomas complejos e independientes, permitiendo un análisis más global e integrador del comportamiento dentro de las organizaciones

## FUNCIONES

Esta teoría está principalmente dirigida hacia los administradores la cual es útil para la descripción del comportamiento de las organizaciones

Interno: Se trabaja el “se ve cómo” y el “porque” la gente dentro de las organizaciones realiza sus tareas de manera individual y grupales

Externo: Está relacionada con las transacciones de las organizaciones con alguna otra organización e instituciones

## ESTA COMPUESTA

Entrada, insumos o inputs: Aquellos procesos que incorporan información, energía, o material al sistema, proviniendo de fuera

Salidas, productos o output: Es lo obtenido mediante el funcionamiento del sistema y que por lo general salen del sistema al medio externo

Retroalimentación: Aquellos casos en que el sistema convierte sus salidas en entradas

Transformadores o procesadores: Mecanismos del sistema que producen cambios o convierten entradas en salidas

Medio ambiente: Todo lo que rodea al sistema y existe fuera de él, lo que constituye un sistema dentro de otro sistema

## **DEL AMBIENTE DESENCADENAN 3 TIPOS DE SISTEMA**

Sistemas abiertos: Aquellos que comparten información libremente con su ambiente

Sistemas cerrados: Aquellos que no comparten ningún tipo de información en su ambiente. son siempre sistemas ideales

Sistemas semiabiertos o semicerrados: Aquellas que comparten la menor información posible con su medio ambiente, aunque sin llegar a ser cerrados.

## **CONCLUSIÓN**

Ofrece una manera más sencilla de ver las interconexiones en algunos fenómenos complejos con fines de ayudar comprender y gestionar problemas que puedan llegar a suceder en la organización, así mismo ofrece una perspectiva más amplia e integradora promoviendo la innovación y la colaboración.

## MODELO DE Kat y-Pahn

### ¿EN QUE CONSISTE?

Desarrollaron un modelo de organización más extenso y complejo por medio de la aplicación de la teoría de sistemas y la teoría de las organizaciones. Consideran a las organizaciones como sistemas abiertos y vivientes.

### SISTEMA ABIERTO

Aquel que se concibe en interrelación directa y continua con el medio que le rodea, del cual importa energía, la transforma y exporta en forma de producto, bien o servicio.

### IMPORTACIÓN (ENTRADAS)

La organización recibe materias del ambiente y necesita abastecimientos de otras. Ninguna estructura social es autosuficiente. La organización recibe materias del ambiente y necesita abastecimientos de otras. Ninguna estructura social es autosuficiente.

### TRANSFORMACIÓN (PROCESAMIENTO)

Los sistemas abiertos transforman la energía disponible. La organización procesa y transforma insumos en productos.

### EXPORTACION (SALIDAS)

Los sistemas abiertos exportan ciertos productos hacia el medio ambiente.

El funcionamiento de cualquier sistema consiste en ciclos repetitivos de importación-transformación-exportación. Esta corriente da importancia a los factores estructurales, funcionales, sociales y psicológicos dentro de las empresas y considera las interrelaciones con diversos aspectos del entorno. El empleo de la comunicación es inseparable al proceso de retroalimentación continua a través de diferentes medios entre los diversos subsistemas que conforman la unidad.

