



Tema I: Introducción al Comportamiento Organizativo

COMPORTAMIENTO ORGANIZATIVO
CURSO 2009-2010

GUION DEL TEMA



1. DEFINICIÓN DE COMPORTAMIENTO ORGANIZATIVO
2. DE LA INTUCION AL ESTUDIO SISTEMATICO
3. DISCIPLINAS QUE CONTRIBUYEN AL CO
4. CONSTRUCCION DE UN MODELO DE CO

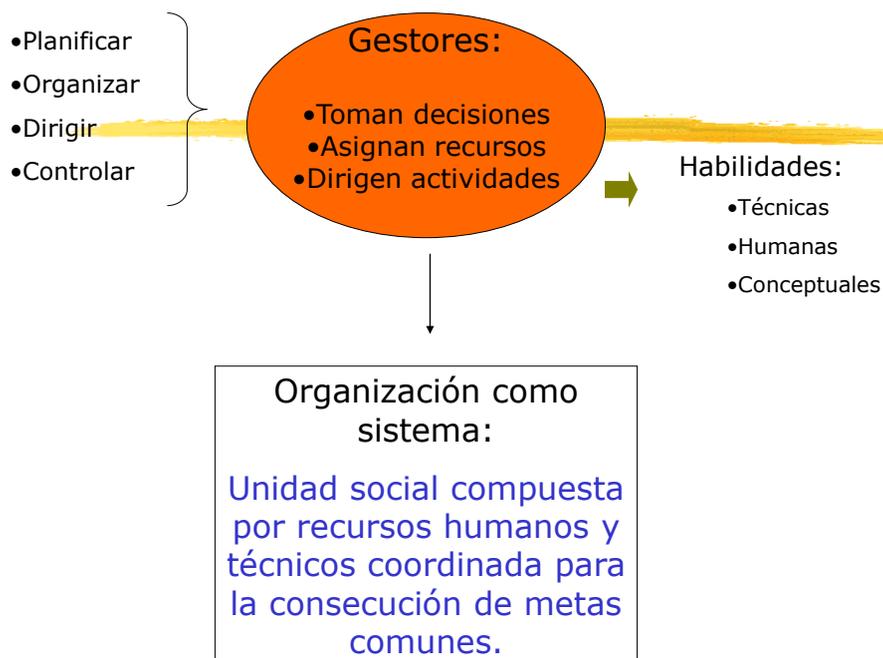
DEFINICION DE COMPORTAMIENTO ORGANIZATIVO

Los *Conocimientos Técnicos* sobre la actividad de una organización son *necesarios*... pero no *suficientes*!!

Es necesario comprender el *comportamiento humano* que tienen los agentes de una organización...

... para *mejorar* el ambiente laboral y la calidad de los puestos de trabajo

... para *conservar* y *atraer* a empleados de alto rendimiento



DEFINICION DE COMPORTAMIENTO ORGANIZATIVO



El CO es un campo de estudio que investiga el *impacto* que los **individuos, grupos y estructuras** tienen...

...sobre la conducta dentro de las organizaciones...

...para aplicar dicho conocimiento a mejorar la eficacia de las organizaciones.

DEFINICION DE COMPORTAMIENTO ORGANIZATIVO

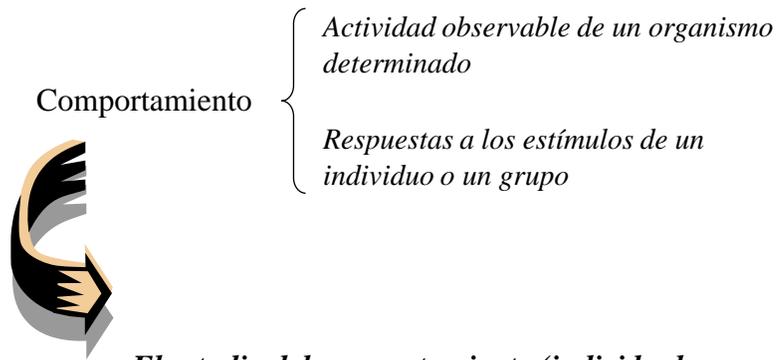


Tres niveles en los determinantes del comportamiento:
individuos grupos y estructuras.

Estudio de su impacto en la conducta y desempeño en la organización en términos de...

- Motivación
 - Liderazgo
 - Aprendizaje
 - Desarrollo y percepción de actitudes
 - Procesos de Cambio
 - Conflictos
 - Diseño de puestos de trabajo
- } Temas centrales en CO

DE LA INTUICION AL ESTUDIO SISTEMATICO



El estudio del comportamiento (individual o grupal) nos permite explicar y predecir lo que harán los otros.

DE LA INTUICION AL ESTUDIO SISTEMATICO

Un buen experto en CO debe basar sus predicciones en el **estudio sistemático** y no en la **intuición**

- Intuición: Método informal (de “sentido común”) de imputar causas y efectos, no sustentado en investigaciones
- Estudio Sistemático: Búsqueda de relaciones, intento de atribuir causas y efectos y obtener conclusiones basadas en pruebas científicas

DISCIPLINAS QUE CONTRIBUYEN AL CO



- **Psicología:** aprendizaje, motivación, estrés, personalidad, satisfacción, capacitación, percepción, etc.
- **Sociología:** dinámica de grupo, diseño de equipos, tecnología organizativa, comunicación, poder, conflictos.
- **Psicología social:** procesos de cambio, toma de decisiones.
- **Antropología:** cultura organizativa, estudios de diversidad.
- **Ciencia Política:** estructura de conflictos, reparto de poder.

CONSTRUCCIÓN DE UN MODELO DE CO



Un modelo científico es...

... una *abstracción de la realidad*

... donde se representa un *fenómeno real de forma simplificada*

... para poder *predecir* el efecto de ciertas variables independientes sobre una variable dependiente

- Variable dependiente: **Factor a explicar**
- Variables independientes: **Potenciales causantes del cambio en la variable dependiente**

CONSTRUCCIÓN DE UN MODELO DE CO



Las **variables dependientes** analizadas por los estudiosos del CO suelen estar asociadas al concepto del *desempeño*:

- La productividad
- El absentismo
- La rotación externa
- La “ciudadanía organizativa”
- La satisfacción laboral

CONSTRUCCIÓN DE UN MODELO DE CO



Productividad: La empresa es productiva si logra sus metas, traduciendo sus factores de producción en productos al menor coste posible

↳ **Eficacia:** Grado en el que se cumplen objetivos.

↳ **Eficiencia:** Capacidad de cumplir los objetivos a bajo coste.

Absentismo laboral: Horas de trabajo perdidas cuando el trabajador no acude a su puesto de trabajo (enfermedad, accidentes, etc.).

CONSTRUCCIÓN DE UN MODELO DE CO



Rotación externa de personal: “Velocidad” con la que los trabajadores contratados dejan la empresa. Una alta rotación:

- ✦ Implica altos *costes de selección y formación*
- ✦ Puede ser peligroso cuando afecta a *puestos clave* de la empresa
- ✦ Puede permitir contratar personal más motivado y preparado

Ciudadanía organizativa: Actuaciones “discrecionales” no incluidas en los requisitos del puesto que pueden ayudar al funcionamiento eficaz de la organización

Satisfacción Laboral: Actitud de un individuo hacia su trabajo

CONSTRUCCIÓN DE UN MODELO DE CO



Las **variables independientes** analizadas se estudiarán en este curso a tres niveles:

A nivel de individuo

- ✦ Temas 2-5

A nivel de grupo

- ✦ Temas 6-10

A nivel de sistema

- ✦ Temas 11-12

CONSTRUCCIÓN DE UN MODELO DE CO



Variables independientes relevantes a nivel **individual**:

Características personales:

- Bibliográficas: edad, sexo, estado civil.
- Personalidad
- Valores y actitudes
- Capacidades

Percepción

Toma de decisiones

Aprendizaje

Motivación

CONSTRUCCIÓN DE UN MODELO DE CO



Aspectos a tener en el **plano de los grupos**:

Diseño de los *equipos de trabajo*

Esquemas de *comunicación*

Patrones de *liderazgo y confianza*

Poder y política

Estructura de los *conflictos* y la *negociación*

CONSTRUCCIÓN DE UN MODELO DE CO

Elementos relevantes a nivel de organización :

Diseño de la organización:

- Tecnología de trabajo
- Estructura organizativa
- Políticas de Recursos Humanos

Cultura organizativa

Gestión del Cambio organizativo

FIGURA 2-6
Modelo básico del comportamiento organizacional, etapa II

