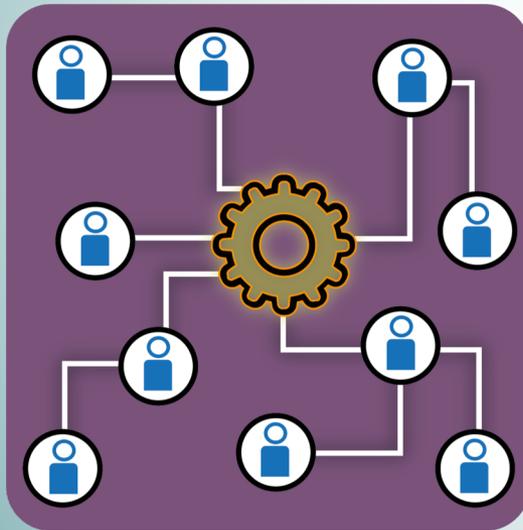


# Estructura y Comportamientos Organizativos

## Tema 5.0. Introducción al Comportamiento Organizativo



**Raquel Gómez López**  
**Vanesa Sánchez Santos**

DPTO. DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

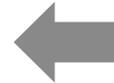
Este tema se publica bajo Licencia:

[Creative Commons BY-NC-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)



- **ÍNDICE**

1. *Definición de Comportamiento Organizativo (CO).*
2. *De la intuición al estudio sistemático.*
3. *Disciplinas que contribuyen al C.O.*
4. *Construcción de un modelo de C.O.*



Estructura y  
Comportamientos  
Organizativos

# Objetivos de Aprendizaje

- Definir Comportamiento Organizativo.
- Describir lo que hacen los gestores.
- Explicar el valor del estudio sistemático del C.O.
- Señalar las aportaciones de las principales disciplinas al C.O.
- Identificar los tres planos de análisis en el modelo de C.O.

# I. Definición del 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*
- *Mejorar la calidad de los puestos de trabajo*
- *Conservar y atraer a empleados de alto rendimiento*

# I. Definición del Comportamiento Organizativo



# I. Definición del 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*

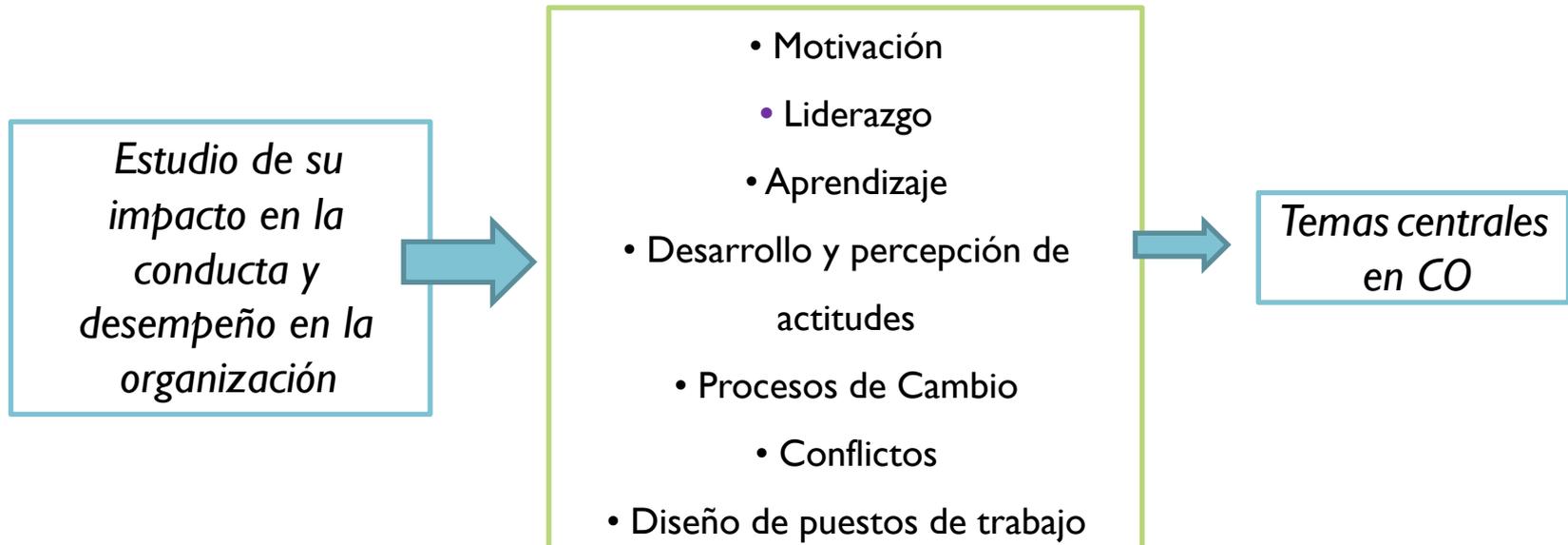
¿Para qué?

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

# I. Definición del Comportamiento Organizativo

*Tres niveles en los determinantes del comportamiento:*

- *Individuos*
- *Grupos*
- *Estructuras*



## 2. De la intuición al estudio sistemático

### Comportamiento

Actividad observable de un organismo determinado

Respuestas a los estímulos de un individuo o un grupo



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

## 2. De la intuición al estudio sistemático

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.

# 3. Disciplinas que contribuyen al C.O.

- **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.

# 4. Construcción de un modelo de C.O.

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

## 4. Construcción de un modelo de C.O.

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

# 4. Construcción de un modelo de C.O.

**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.).

## 4. Construcción de un modelo de C.O.

**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.

# TEMARIO BLOQUE II: EL COMPORTAMIENTO ORGANIZATIVO

- TEMA 5. COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL, PERCEPCIÓN Y TOMA DE DECISIONES
- TEMA 6. VALORES, ACTITUDES, SATISFACCIÓN Y MOTIVACIÓN
- TEMA 7. EQUIPOS DE TRABAJO, LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN
- TEMA 8. PODER, CONFLICTO Y NEGOCIACIÓN
- TEMAS 1-4 . ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

individuo

grupo

organización