



Universidad Autónoma del Estado de México

Centro Universitario UAEM Valle de México



Elaborado por: Sara Torres Nakagawa.

Octubre, 2019.

Licenciatura en Administración.

Área del conocimiento al que pertenece Ciencias Sociales y Administrativas.

Modalidad educativa en la que se impartirá **Escolarizada**.

Unidad de aprendizaje:

Comportamiento Humano en la Organización.

El contenido de esta presentación corresponde a la primera unidad de la asignatura Comportamiento Humano en la Organización, del tercer semestres.

El propósito de la presentación es el introducir a la materia de estudio.

La exposición tendrá una duración de cuatro horas, en ella se realizaran preguntas abiertas con el propósito de vincular la teoría con casos de actualidad que acontecen en las organizaciones.



III. Ubicación de la unidad de aprendizaje en el mapa curricular

MAPA CURRICULAR DE LA LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN, 2018

	PERIODO 1	PERIODO 2	PERIODO 3	PERIODO 4	PERIODO 5	PERIODO 6	PERIODO 7	PERIODO 8	PERIODO 9
O B L I G A T O R I A S	Administración I 3 1 4 7	Administración II 4 2 6 10	Teoría y diseño organizacional 4 2 6 10	Administración de recursos humanos 4 2 6 10	Administración de las pymes y empresa familiar 3 1 4 7	Empresa social 3 1 4 7	Administración estratégica 3 1 4 7	Administración internacional 3 1 4 7	P r á c t i c a P r o f e s i o n a l 30
	Contabilidad 3 1 4 7	Contabilidad de costos y presupuestos 3 1 4 7	Comportamiento humano en la organización 3 1 4 7	Habilidades de pensamiento crítico 2 1 4 6	Contribuciones de las personas físicas y morales 3 1 4 7	Seguridad y salud en el trabajo 3 1 4 7	Finanzas corporativas 3 1 4 7	Sistemas de información en la organización 3 1 4 7	
	Matemáticas 3 1 4 7	Matemáticas financieras 3 1 4 7	Estadística 3 1 4 7	Producción y operaciones 3 1 4 7	Logística 3 1 4 7	Calidad y certificación 2 1 4 6	Modelos de negocios 1 1 4 5	Ecosistema emprendedor 2 2 4 6	
	Entorno legal de las organizaciones 4 0 4 8	Entorno socioeconómico de México 3 1 4 7	Derecho laboral 4 0 4 8	Modelos de optimización 3 1 4 7	Ecología organizacional y sustentabilidad 3 1 4 7	Auditoría administrativa 2 2 4 6	Comercio internacional 3 1 4 7		
	Macroeconomía 3 1 4 7	Microeconomía 3 1 4 7	Análisis y planeación financiera 3 1 4 7	Mercados financieros 2 2 4 6	Gestión de la mercadotecnia 2 2 4 6	Proyectos de inversión 3 1 4 7	Integrativa profesional* -- -- -- 8	Ética profesional 2 2 4 6	
	Derecho mercantil 4 0 4 8								
	Inglés 5 2 2 4 6	Inglés 6 2 2 4 6	Inglés 7 2 2 4 6	Inglés 8 2 2 4 6					
O P T A T I V A S						Optativa 1 1 3 4 6	Optativa 2 1 3 4 6	Optativa 4 1 3 4 6	
							Optativa 3 1 3 4 6	Optativa 5 1 3 4 6	
	HT 20 HP 4 TH 24 CR 44	HT 18 HP 8 TH 26 CR 44	HT 19 HP 7 TH 26 CR 45	HT 16 HP 10 TH 26 CR 42	HT 16 HP 8 TH 24 CR 40	HT 14 HP 10 TH 24 CR 38	HT 12 HP 12** TH 24** CR 44	HT 12 HP 12 TH 24 CR 36	HT -- HP ** TH ** CR 30

Unidad 1.

El campo del comportamiento humano en la organización.

Objetivo:

Conocer los fundamentos del campo del comportamiento humano en la organización para comprender sus alcances y su importancia en la gestión adecuada del personal.

Esto, mediante el análisis y discusión de las generalidades del campo.

Temas:

1.1. Definición

1.2. Importancia

1.3. El modelo del comportamiento organizacional (CO) y sus variables

1.4. Ciencias que contribuyen al CO: Psicología, antropología y sociología

1.5. Retos y oportunidades del CO en la sociedad contemporánea.



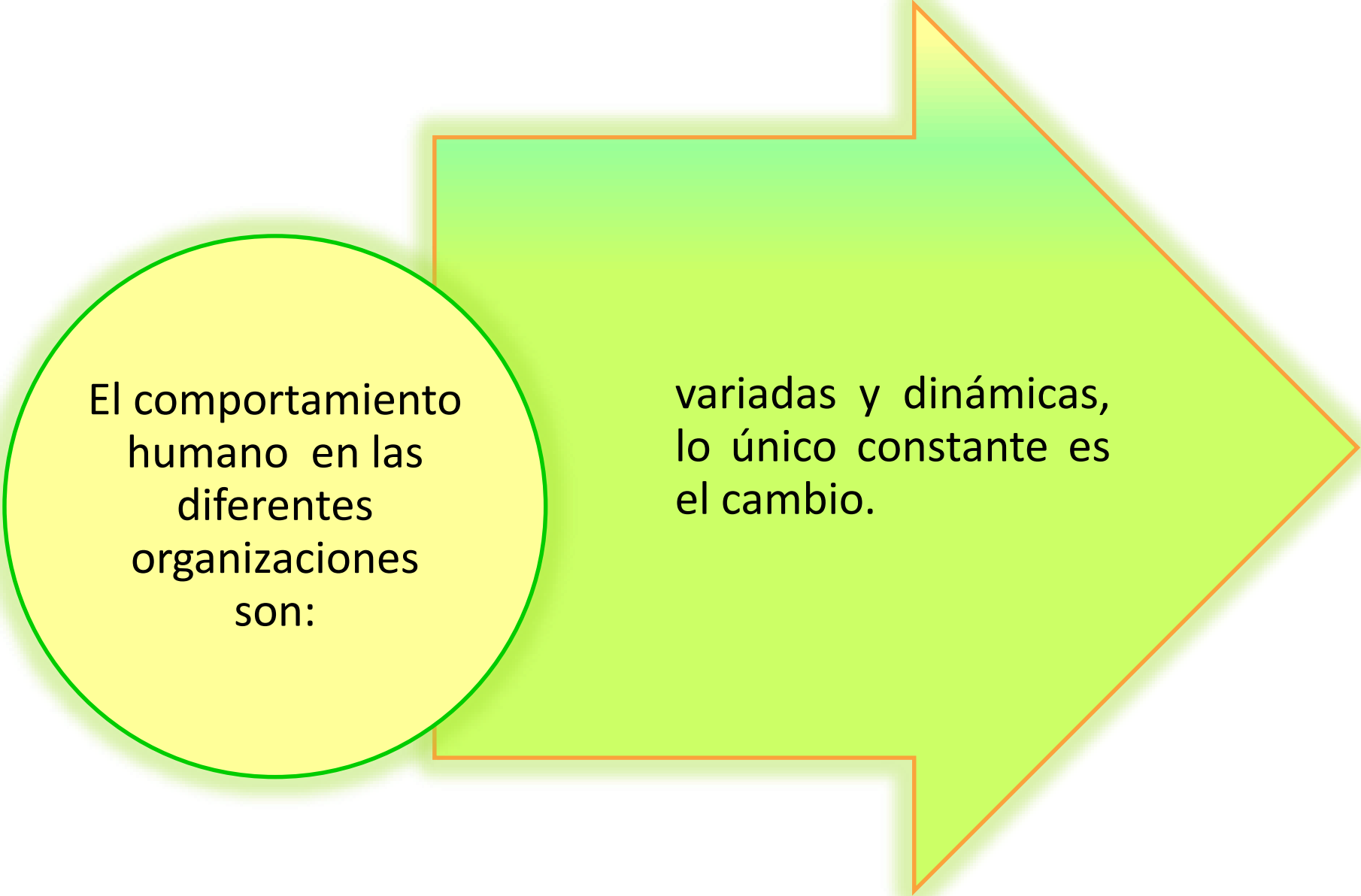
Definición de organización

Sistemas abiertos

Influenciados por el entorno.


Definición de comportamiento organizacional

Ciencia que estudia la interacción e influencia entre el trabajador y la organización.



El comportamiento
humano en las
diferentes
organizaciones
son:

variadas y dinámicas,
lo único constante es
el cambio.




Se deben
considerar
aspectos como:

La globalización, el desarrollo tecnológico, los valores, la ética profesional, la cultura, el contexto económico, político y social, entre otros factores.

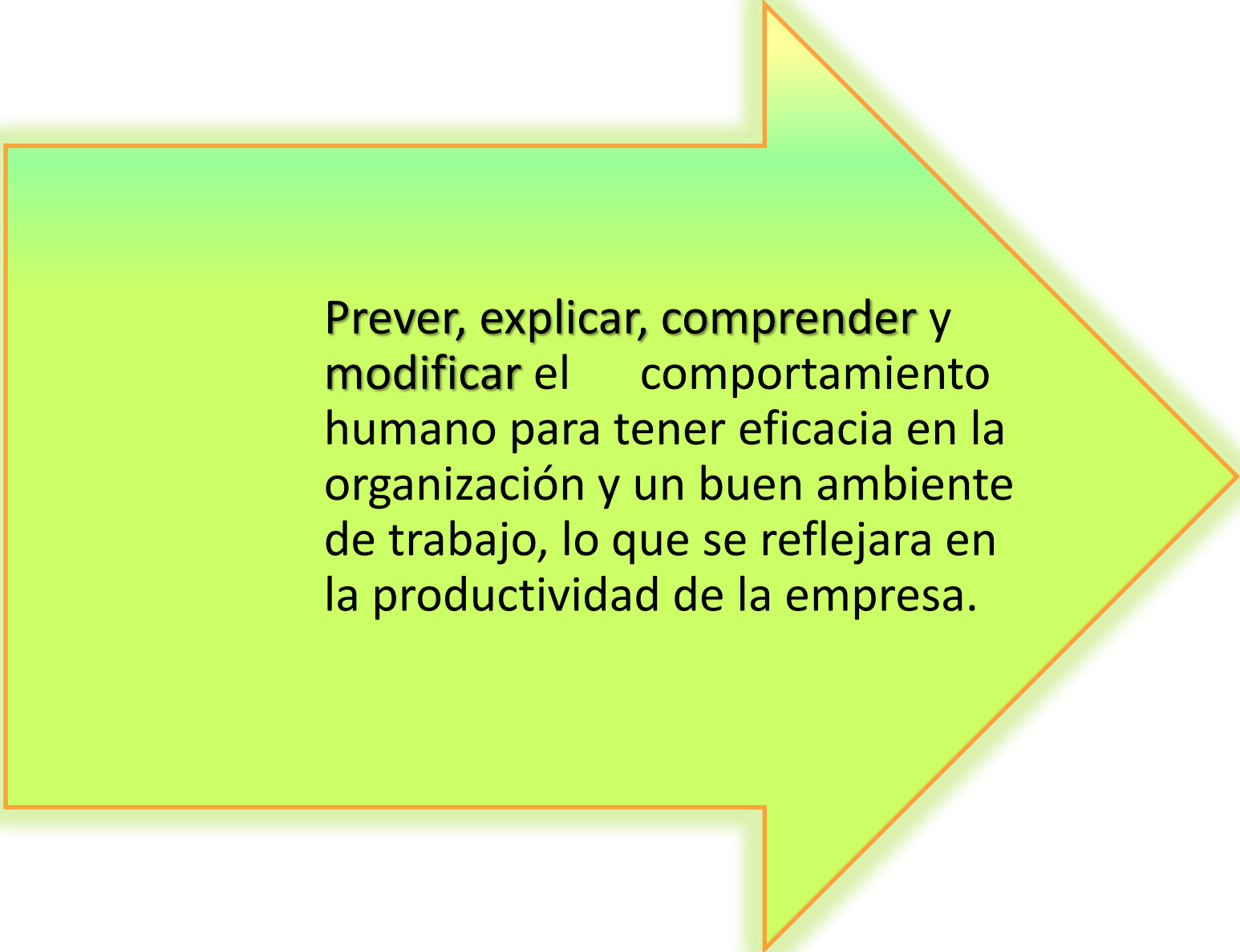
Estos influyen a la organización de manera directa e indirecta.

Un ejemplo es el caso de México, la ausencia de paz afecta a las organizaciones por la falta de confianza por parte de las empresas en invertir; repercute gravemente y directamente en el empleo y a su vez en la baja productividad, esto reflejado en el Producto Interno Bruto (PIB), del país.



El comportamiento humano se ocupa del estudio de individuos, grupos y estructuras de las diferentes sociedades dentro de las organizaciones.

Su tarea es:



Prever, explicar, comprender y modificar el comportamiento humano para tener eficacia en la organización y un buen ambiente de trabajo, lo que se reflejara en la productividad de la empresa.

1.2 Importancia

Se encarga de estudiar lo que realizan los empleados en la organización y de cómo afecta la interacción del comportamiento al desempeño de sus funciones.

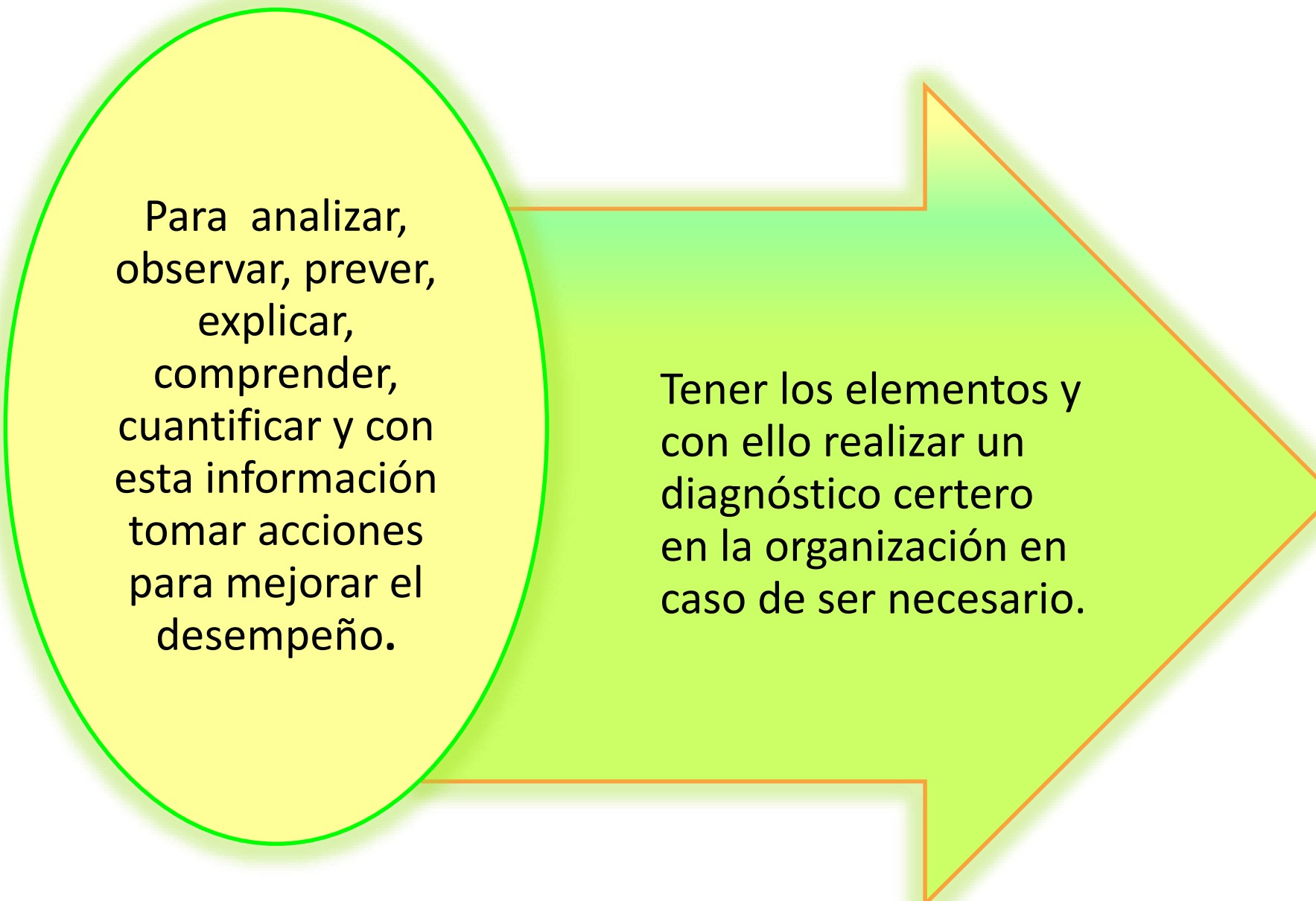
Como es la productividad, la rotación de empleados, el liderazgo, la motivación, el poder de líderes, la comunicación interpersonal, el aprendizaje, la percepción, las actitudes, los cambios, los conflictos, las decisiones, el estrés, el diseño de trabajo, entre otros.



Influye en la
productividad.

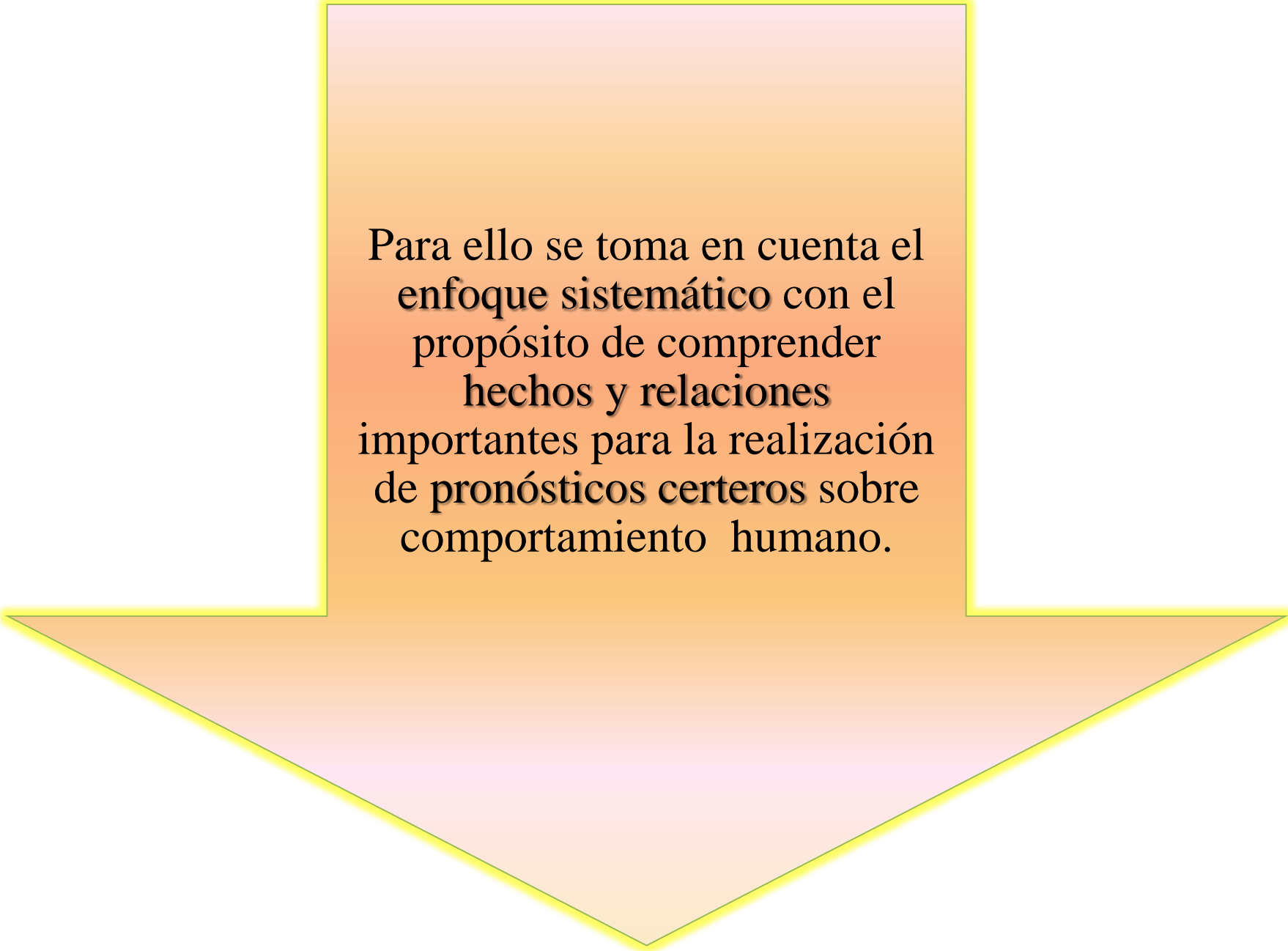
En el
clima
laboral.

**Mejorar la
eficacia.**



Para analizar,
observar, prever,
explicar,
comprender,
cuantificar y con
esta información
tomar acciones
para mejorar el
desempeño.

Tener los elementos y
con ello realizar un
diagnóstico certero
en la organización en
caso de ser necesario.




Para ello se toma en cuenta el enfoque sistemático con el propósito de comprender hechos y relaciones importantes para la realización de pronósticos certeros sobre comportamiento humano.

Esto es de gran utilidad para poder predecir el estudio sistemático, el cual es un medio para realizar pronósticos exactos, busca con ello relaciones entre causa y efecto, basa las conclusiones sobre argumentos científicos.

1.3 El modelo del Comportamiento Organizacional (CO) y sus variables

Concepto de modelo: facilita la explicación de una problemática mediante la representación de la realidad.



Variables independientes
del comportamiento
organizacional:

A nivel Individual,
grupal y
organizacional.

De las variables independientes se derivan las dependientes, las cuales son medibles y evaluadas como es el caso del desempeño del trabajador.

**Variables
intermedias:**

**Satisfacción
al cliente**

**Adaptabilidad
y flexibilidad**

Productividad

Innovación

Calidad

Variables finales:

Realización
de los
objetivos de
la
organización

Valor
agregado

Renovación
de la organización

Crecimiento de la
organización



Antropología

1.4. Ciencias que contribuyen al CO

Sociología

Psicología

Psicología

Del griego psique: alma
logos: tratado, ciencia.
“Ciencia del alma”

Analiza la
conducta y los
procesos
mentales.

Explica los
pensamiento, los
sentimientos, las
percepciones y
acciones humanas.

Vinculación del CO con la psicología

Capacitación

Selección del
personal

Motivación, entre
otros.

Sociología

Analiza la sociedad, la acción social y la conducta humana.

Del pasado y presente.

socius, del latín significa 'socio' o 'compañero', y del sufijo *-logía*, del griego (lógos), significa 'ciencia', 'estudio' o 'tratado'. estudio del socios o individuo.

Vinculación del CO con la Sociología

La conducta entre
grupos

Toma de decisiones
entre grupos

Cambio del
comportamiento

Antropología

Estudia la **naturaleza humana**

Del griego *anthropos*, su significado 'hombre' o 'humano', y *logos*, 'conocimiento' o 'ciencia'

Sus investigaciones versan sobre las sociedades originarias, antiguas y actuales.

Vinculación del CO con la Antropología

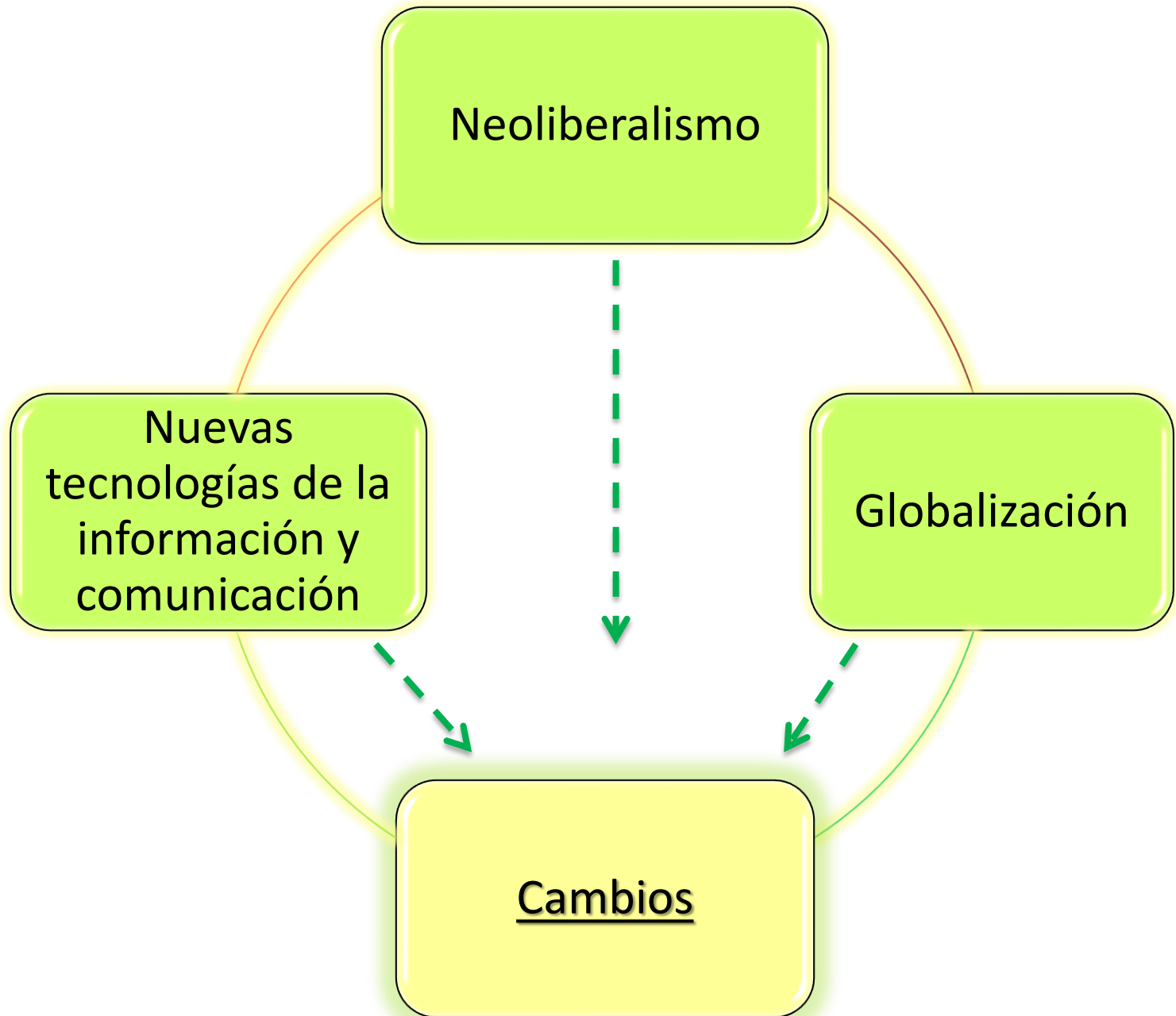
Realizan análisis
comparativos entre:

Valores

Actitudes

Conjuntamente estas tres disciplinas, es decir la psicología, la sociología y la antropología derivadas de las ciencias sociales interactúan entre sí, en lo Individual, grupal y organizacional en un sistema de la organización; aportando cada una conocimiento en el campo del comportamiento organizacional.

1.5 Retos y oportunidades del CO en la sociedad contemporánea.



El comportamiento humano en los individuos, los grupos y las organizaciones manifestaron cambios importantes en la fuerza laboral, en los gustos y preferencias de los consumidores, el incremento de competencia nacional e internacional, por la diversificación de productos y servicios, mayor difusión por internet y redes sociales.

Fuente de información consultada:

Alles, M. (2018). Comportamiento Organizacional. México: Ediciones Granica [?] Chiavenato, I. (2017). Comportamiento Organizacional. México: McGraw-Hill

Chiavenato, (2009). Comportamiento organizacional. La dinámica en las organizaciones. 2da Edición. México .McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A de C.V.

Obtenido: enero 2018.

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf

Chiavenato, (2009). *Comportamiento Organizacional*. México:
McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A de C.V.
Decimotercera edición 752 PEARSON EDUCACIÓN, México.

Guízar Montúfar, R. (2013). Desarrollo Organizacional. Principios y Aplicaciones. México: McGraw Hill Education .

Gómez, (2015). *Bases y tácticas del poder*. Obtenido de Tácticas del poder en la organización. Recuperado de 23/05/2018.

<https://kafc91.wordpress.com/category/tacticas-del-poder/>

Katz, D. y Kahn, R.L. (2013). Psicología Social de las Organizaciones. Trillas: México.

Kovaleiv, (1975). "Los conflictos en el colectivo y las vías de su superación". El colectivo y los problemas socio-psicológicos de la dirección. Ed. Literatura política.

Kinicky, A. (2003). Comportamiento Organizacional: Conceptos, Problemas y Prácticas. México: McGraw-Hill

Robbins, S.P. y Judge, T. (2017). Comportamiento Organizacional. México: Pearson Prentice Hall.

Robbins, S. P. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.