

Materia.- Comportamiento Humano en las Organizaciones

Tema 1.- Las Ciencias del Comportamiento.

Objetivos.-

Al término de la unidad, el alumno comprenderá la importancia que tienen los elementos que conforman al Comportamiento Humano Organizacional, tales como lo son las personas, la estructura, la tecnología, el ambiente entre otros. Y que en la medida de saber integrarlos para lograr su interacción y equilibrio, serán los resultados a alcanzar. Asimismo, considerar las aportaciones que de otras ciencias sociales como lo son la economía, la antropología y las ciencias políticas, se apoyan y se nutren vía teorías, métodos y técnicas, y hacen del estudio y análisis de esta materia sumamente algo muy interesante.

1.1. La Antropología

Es el estudio de las Sociedades para aprender acerca de los seres humanos y sus actividades. El trabajo de los antropólogos en las culturas y ambientes, por ejemplo.- nos ha ayudado a entender las diferencias en valores fundamentales, actitudes y comportamiento entre la gente de diferentes países y dentro de diferentes organizaciones. Mucho del conocimiento actual sobre la cultura y los ambientes organizacionales, así como sobre las diferencias entre las culturas de las naciones es resultado del trabajo de los antropólogos o investigadores que han usado las metodologías de aquellos.

1.2.- La Economía

Para la Administración y el Comportamiento Humano Organizacional se tiene como fin “lograr la máxima eficiencia” es decir, obtener el máximo de resultados con el mínimo de esfuerzos o recursos”. Esta Ley llamada – Ley de Oro – tiene su más clara aplicación en la Economía siendo en ella donde primero se formuló y donde más exactamente se aplica, por lo que se conoce como la Ley Económica Básica.

En ambas ciencias se aplica la misma ley, que es de validez universal y usada. En la Economía la aplica (Problemas económicos: cuestionamiento de que producir, cuanto producir, como producir y a quien se le va a vender el producto.

Actividades económicas: producción, distribución, cambio y consumo.

Factores de la producción: tierra, capital, trabajo, tecnología, conocimiento y organizaciones). En la Administración la emplea en lograr la máxima eficiencia de un organismo social.

Por lo tanto, podemos decir que la Administración está estrechamente vinculada con el desarrollo económico. Esto se debe a que uno de los objetivos principales de la administración es hacer un uso racional de los recursos, logrando una alta productividad de los mismos. Prueba de esto es que se considera que un país bien administrado, es un país desarrollado y un país mal administrado es un país subdesarrollado

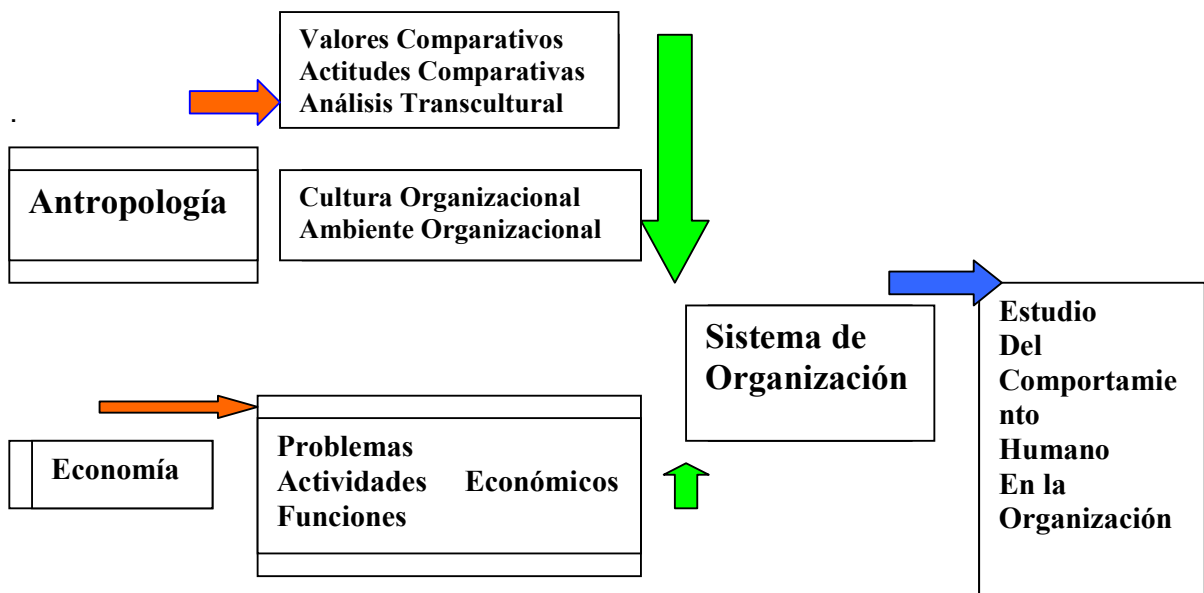
A comienzos del siglo XX en la época de la administración científica o científicismo (Taylor, Gilbreth, Gantt y otros), se pretendía lograr una alta productividad en las empresas sin importar el factor humano. Marcaron profundamente la manera la manera como las organizaciones pasaron a enfocar la conducta humana. Fue el enfoque del hombre económico, la visión del hombre motivado exclusivamente por recompensas salariales, económicas o físicas. Según esta acepción, las personas trabajan sólo para ganar dinero, y

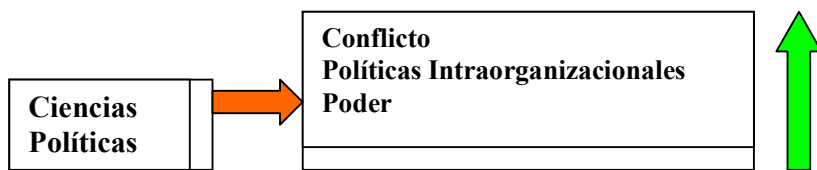
la manera de motivarlas es ofreciéndoles recompensas financieras. De ahí el fuerte énfasis en los premios de producción y los incentivos salariales como forma básica de motivación humana para satisfacer principalmente las necesidades fisiológicas y de seguridad. Fayol fue un científico que prestó especial atención a las tareas administrativas y a su planeación pero nunca mencionó la importancia que tiene en factor humano en su desarrollo.

El humanismo relacionista (Escuela de las relaciones humanas o administración humanística) aparece en los Estados Unidos como un movimiento de oposición al científico. Aparece en el año de 1920, y tiene su origen en la necesidad de humanizar a las empresas y el hacer uso de las ciencias sociales. Está integrada por un grupo de sociólogos que tienen un conocimiento profundo sobre el comportamiento humano.

1.3.- La Política

Aunque frecuentemente se han pasado por alto, las contribuciones de los científicos de la política son significativas para el entendimiento del comportamiento en las organizaciones. La Ciencia Política estudia el comportamiento de los individuos y grupos dentro de un ambiente político. Entre los puntos específicos de su interés, se consideran: la estructura del conflicto, la distribución del poder y cómo la gente manipula el poder en su propio beneficio. Hace 35 años, poco de lo que los científicos políticos estudiaban era de interés para los estudiantes del comportamiento organizacional. Sin embargo los tiempos han cambiado. Nos hemos dado cuenta cada vez más de que las organizaciones son entidades políticas, si quisiéramos explicar y predecir con precisión el comportamiento de la gente en las organizaciones, necesitaríamos dar una perspectiva política a nuestro análisis.





1.4.- El Comportamiento Humano y las Ciencias

Todas las organizaciones están constituidas por personas. Las personas requieren de las organizaciones para poder alcanzar sus objetivos personales. Las organizaciones requieren de las personas para alcanzar sus objetivos organizacionales, es por ello que las organizaciones están constituidas principalmente por personas. Personas y organizaciones se necesitan y buscan alcanzar sus objetivos con un mínimo de costo, de tiempo, de esfuerzo y de conflicto.

Sin embargo los objetivos organizacionales y los personales frecuentemente entran en conflicto. Para disminuir los efectos negativos de esta interacción, se requiere del estudio y aplicación de la metodología que nos ofrece el Comportamiento y Desarrollo Organizacional así como la Administración Recursos Humanos, ya que sin este esfuerzo cooperativo no podrán ser alcanzados los objetivos, con sólo el esfuerzo individual.

El comportamiento organizacional se encarga del estudio y la aplicación de conocimientos relativos a la forma en la que las personas actúan dentro de las organizaciones, es una herramienta que nos ayuda a comprender mejor la conducta de las personas en las organizaciones.

Los elementos clave del comportamiento organizacional **son las personas**, la **estructura**, la **tecnología** y el **ambiente**. Con la debida interacción y aprovechamiento óptimo de estos elementos, la organización puede lograr el éxito.

El Desarrollo Organizacional, es una estrategia educativa que nos ayuda a llevar a cabo el cambio planeado de la organización, tomando en cuenta los valores, las actitudes, las relaciones, el clima organizacional y el ambiente, se toma como punto de partida a las personas orientándolas hacia la misión y objetivos organizacionales por medio de la estructura y diversas técnicas de organización.

El desarrollo organizacional destaca la importancia del comportamiento humano, el clima de colaboración y la filosofía organizacional para determinar estrategias encaminadas a la satisfacción de nuestros clientes en un ambiente inestable y cambiante.

De esta forma, podemos concluir que sin las organizaciones y sin las personas, no habría Administración de Recursos Humanos.

- *La Administración de Recursos Humanos es una especialidad que surgió con el crecimiento de las organizaciones y con la complejidad de las tareas organizacionales.*
- *La Administración de Recursos Humanos trata del adecuado aprovisionamiento, de la aplicación, del mantenimiento y del desarrollo de las personas en las organizaciones.*

- *Anteriormente se denominaba Administración de Personal o Relaciones Industriales y se concebía como una actividad mediadora entre las organizaciones y las personas, una especie de elemento de enlace, interpretador de las exigencias de la organización.*
- *El concepto cambió y sufrió una enorme ampliación, debido a que no se podía circunscribir a ser portavoz para entenderse o reducir las diferencias, entre las personas y las organizaciones, cuando sus actividades son interactivas.*

La Escuela del Comportamiento surge de las modificaciones realizadas por varios autores a las aportaciones realizadas a los estudios realizados por los pensadores pertenecientes a la escuela de las relaciones humanas. Entre ellos encontramos a pensadores y estudiosos como Elton Mayo, Mary Parker Follett, Henry Gantt y Hugo Munsterberg a quienes se reconoce en el mundo del conocimiento organizacional como pioneros de conceptos que se clasificarían dentro de la corriente de pensamiento que se interesa por conocer, comprender y explicar los comportamientos humanos dentro del ámbito laboral. A estos autores se les reconoce como los primeros pensadores organizacionales que se interesaron en la búsqueda de estrategias que humanizaron los procesos productivos, por lo tanto, estas ideas generaron el interés de otros autores por profundizar en el entendimiento del comportamiento humano dentro de las instituciones dando como resultado investigaciones que hoy en día guían la práctica administrativa de los directivos que se interesan por hacer de las instituciones a las cuales dirigen instituciones que brindan a su fuerza laboral la oportunidad de acrecentar la calidad de vida. La búsqueda de conocimiento sobre la conducta humana en las organizaciones se vincula actualmente a que dentro del mundo organizacional se ha puesto de manifiesto que la fuerza laboral es determinante para el éxito o fracaso de la organización. Por otra parte, **se ha logrado entender que el trabajo del administrador es lograr objetivos mediante la dirección adecuada del grupo de trabajo, por lo tanto, el administrador adecuado es aquel que entiende que su labor como tal es adecuada si sabe motivar al grupo de personas que dirige hacia la consecución de los resultados previstos y por ello requiere de conocimiento, habilidades y valores sobre administración de grupos de trabajo, inteligencia emocional, establecimiento de relaciones humanas adecuadas y motivación en los centros de trabajo.**

Los estudios del comportamiento humano dentro del trabajo tomaron como objeto de **estudio las motivaciones, la dinámica de grupos, las necesidades e intereses individuales, las relaciones de grupos al interior de las instituciones.**

La escuela neohumanorelacionista **es ecléctica ya que utiliza aportaciones teórico-metodológicas de ciencias sociales como la administración, la psicología, sociología, psicología social, neurolingüística y antropología.**

Su rango es amplio e incluye desde como influir sobre el comportamiento individual hasta un análisis detallado de relaciones psicológicas. Centrándose en la fuerza laboral, se interesa por una parte en la comprensión de los fenómenos relevantes en las relaciones intrapersonales e interpersonales en cuanto a la situación de trabajo, y por otra parte, se interesa en observar los grupos de trabajo como subcultura antropológicas, así como entender el efecto de las formas de hablar en el comportamiento de los trabajadores.

Resumiendo, como pudimos darnos cuenta, el Comportamiento Organizacional es una ciencia del comportamiento aplicada que necesariamente se construye con base a contribuciones de diversas disciplinas del comportamiento. Siendo las más predominantes: la antropología, la economía y las ciencias políticas