



UNIVERSIDAD DEL SURESTE

NOMBRE ALUMNO:

Martha María Martínez Salvador

CARRERA:

Lic. psicología

CUATRIMESTRE:

3

DOCENTE:

Hermilio Ríos Bautista

MATERIA:

Estructura organizacional

TRABAJO:

Investigación de conceptos

INVESTIGACION:

INTRODUCCION AL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL:

- La organización es una unidad social coordinada, consciente, compuesta por dos personas o más, que funciona con relativa constancia a efecto de alcanzar una meta o una serie de metas comunes. Al igual también debo mencionar que el comportamiento organizacional, como temática, se refiere a todo lo relacionado con las personas en el ámbito de las organizaciones, desde su máxima conducción hasta el nivel de base, las personas actuando solas o grupalmente, el individuo desde su propia perspectiva hasta el individuo en su rol de jefe o directivo, los problemas y conflictos y los círculos virtuosos del crecimiento y desarrollo. Todo esto y mucho más implica el comportamiento de las personas que integran una organización, sea esta, de cualquier tipo y tamaño. Unas de las más importantes por la cual hay que estudiar el comportamiento organizacional es que ciertas problemáticas son comunes a ciertas organizaciones, por lo cual su estudio y comprensión ayuda a conocer cuál es la mejor manera de conocer el tema. La expresión del comportamiento organizacional hace referencia al comportamiento de los individuos en su ámbito laboral, dando entender que estos desarrollan su actividad de trabajo dentro de organizaciones. El comportamiento organizacional se ocupa del estudio de las personas en donde se realiza una organización y tiene como objeto de estudio y se sintetiza en varios aspectos y a continuación mencionare:
- Describir sistemáticamente el modo en que se conducen las personas en una determinada variedad de circunstancias.
- Comprender por qué las personas se comportan como lo hacen.
- Predecir comportamientos futuros.
- Controlar y procurar que las personas tengan un cierto comportamiento en el trabajo.

El comportamiento organizacional al igual es un campo de estudio importante en el que se investiga el impacto que individuos, grupos y estructuras tienen en la conducta dentro de las organizaciones, con la finalidad de aplicar estos conocimientos a la mejora de la eficacia de tales organizaciones. Es una disciplina científica a cuya base de conocimientos se agrega constantemente una gran cantidad de investigaciones y desarrollos conceptuales. Pero también es una ciencia aplicada, ya que la información sobre prácticas efectivas en una organización puede extenderse a muchas otras y dejar así el departamentalismo.

Disciplinas que han contribuido a desarrollar el campo del comportamiento organizacional en donde son muy importantes mencionarlas y conocerlas como es la;

- **Administración.**
- **Ciencias de la Comunicación.**

- **Psicología.**
- **Sociología.**
- **Psicología social.**
- **Antropología.**
- **Ciencia política.**

El campo del comportamiento organizacional busca el conocimiento de todos los aspectos del comportamiento en los ambientes organizacionales mediante el estudio sistemático de procesos individuales, grupales y organizacionales; el objetivo fundamental de este conocimiento consiste en aumentar la efectividad y el bienestar del individuo.

Disciplinas que intervienen en el comportamiento organización:

Los temas que pueden estar incluidos en el estudio del comportamiento Organizacional son la estructura: organizacional, la motivación, el compromiso organizacional, el poder, la comunicación, el trabajo en equipo, La cultura organizacional el clima organizacional y los procesos de cambio. Cada uno de estos temas está presente en los tres niveles básicos de estudio del Comportamiento Organizacional: el individual, el grupal y el organizacional. Este esquema de niveles es muy importante al momento de plantear conclusiones. Por ejemplo, la motivación se puede describir en función de los principales intereses de un grupo de personas, pero como variable es individual ya que es en ese nivel donde se origina otro eje está relacionado con lo concreto o lo abstracto en nuestro discurso sobre los problemas que estudia el Comportamiento Organizacional. El nivel más concreto y objetivo es la conducta, observable y susceptible de cuantificarse con mayor facilidad. Un segundo nivel son las actitudes entendidas como las predisposiciones a actuar de las personas; y finalmente los valores, que son el nivel más abstracto y nos indican una orientación de nuestra conducta. Por poner un ejemplo, podemos pensar que somos colaboradores, pero en una discusión podemos evidenciar una actitud poco colaboradora frente a casos hipotéticos, y en la práctica podemos ser más bien celosos de dar nuestro apoyo. Esto constituye la mayor dificultad para estudiar las organizaciones: la inconsistencia y la brecha entre lo que se dice y se hace, lo cual se complica cuando le añadimos jerarquías (poder) y patrones de conducta aceptados, algunas veces, por todos (cultura organizacional).

El comportamiento organizacional se encarga del estudio y la aplicación de conocimientos relativos a la forma en las 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*.

En conclusión de la disciplina básica y aplicada en donde trata de comprender el comportamiento humano a través del estudio de los procesos tanto individuales como interpersonales grupales y organizacionales que se producen en estos contextos y en sus relaciones con el entorno, e intervenir en ellos con el objetivo

de optimizar su funcionamiento y sus resultados, como los individuos como para las organizaciones y la sociedad en su conjunto.

Retos y oportunidades del comportamiento organizacional:

Existen diversos cambios radicales dentro de las organizaciones a los cuales se tienen que enfrentar los administradores, de igual forma, la competencia mundial exige que los empleados sean más flexibles y aprendan a enfrentar cambios acelerados. Algunos de estos retos y oportunidades para que los administradores apliquen los conceptos del comportamiento organizacional, son los siguientes:

Respuesta a la globalización

Las organizaciones ya no están limitadas por fronteras nacionales, el mundo se ha convertido en una aldea global por lo que los administradores tienen que ser capaces de trabajar con personas de culturas distintas. La globalización afecta las habilidades de trato con la gente de los administradores cuando menos de 2 formas: en primer lugar, el administrador tiene cada vez más posibilidades de recibir una asignación en el extranjero; en segundo lugar, incluso en el propio país va a trabajar con jefes, compañeros y otros empleados que nacieron y crecieron en culturas diferentes. Para trabajar bien con esas personas, tendrá que comprender su cultura, cómo los ha formado y cómo adaptar el estilo de administración a esas diferencias.

Manejo de la diversidad laboral

Uno de los retos más importantes y extensos en las organizaciones es adaptarse a personas que son diferentes, es decir, a la diversidad laboral, la cual atañe a diferencias entre personas en el mismo país. El término de diversidad laboral implica que las organizaciones se han hecho más heterogéneas en términos de género y origen étnico, comprende también a las personas con discapacidad, homosexuales y adultos mayores. El reto para las organizaciones es dar mejor cabida a los diversos grupos de personas ocupándose de sus esquemas de vida, necesidades familiares y estilos de trabajo. Los administradores tienen que cambiar su filosofía de tratar a todos por igual y reconocer la diversidad física y cultural de las personas.

Mejoramiento de la calidad y la productividad

Cada vez más, los administradores tienen que mejorarla productividad de su organización y la calidad de los productos y servicios que ofrecen. Para mejorar la calidad y la productividad, implantan programas como los de administración de calidad

Mejoramiento del servicio a los clientes

La mayoría de los empleados en los países desarrollados ocupan puestos de servicio. Anteriormente se pensaba que concentrarse en los clientes era una tarea de quienes estudiaban. Pero el comportamiento organizacional puede contribuir a mejorar el desempeño de las organizaciones enseñando a los administradores la relación entre las actitudes y la conducta de los empleados y la satisfacción de los clientes. Muchas organizaciones han fracasado porque sus empleados no han sabido complacer a los clientes, por lo tanto, la administración debe crear una cultura de sensibilidad a los clientes, creando culturas en las que los empleados sean amables y corteses, accesibles, capaces, listos para responder a las necesidades de los clientes y dispuestos a hacer lo necesario para complacerlos.

Facultar al personal

La toma de decisiones se está bajando al nivel operativo, lo que proporciona libertad a los trabajadores para tomar decisiones sobre problemas planteados por el trabajo. Lo que sucede es que la administración faculta a los empleados, es decir, los pone a cargo de lo que hacen, con lo cual, los administradores tienen que aprender a ceder control y los empleados tienen que aprender a asumir la responsabilidad por su trabajo y a tomar decisiones convenientes.

Objetivo del comportamiento organizacional:

Hay muchas ciencias que comparten cuatro objetivos: describir, entender, predecir y controlar ciertos fenómenos, incluso el entorno organizacional. Estos son los objetivos del comportamiento organizacional:

- El primer objetivo es *describir* sistemáticamente cómo se comportan las personas en condiciones distintas. Lograrlo permite que los administradores se comuniquen con un lenguaje común respecto del comportamiento humano en el trabajo.
- Un segundo objetivo es *entender* por qué las personas se comportan como lo hacen. Los administradores se frustrarán mucho si sólo pudieran hablar acerca del comportamiento de sus empleados sin entender las razones subyacentes. Por ende, los administradores interesados, aprenden a sondear en busca de explicaciones.
- *Predecir* el comportamiento futuro de los empleados es otro objetivo del comportamiento organizacional. En teoría, los administradores tendrían la capacidad de predecir cuáles empleados serán dedicados y productivos, y cuáles se caracterizarán por ausentismo, retardos o conducta perturbadora en determinado momento (de modo que sea posible emprender acciones preventivas).
- El objetivo último del comportamiento organizacional al controlar al menos en parte, y desarrollar cierta actividad humana en el trabajo. Los Comportamiento organizacional puede ayudarles a lograr dicho propósito.

En conclusión, el comportamiento organizacional facilita la comprensión de las relaciones interpersonales, que son aquellas en las que interactúan dos personas (dos compañeros de trabajo o un par formado por un superior y un subordinado). El cual el comportamiento organizacional es valioso para examinar la dinámica de las relaciones en grupos pequeños, tanto en equipos

formales como en grupos informales. Cuando es necesario que dos grupos o más coordinen sus esfuerzos, como por ejemplo en las áreas de ingeniería y ventas, los administradores se interesan en las relaciones intergrupales que surgen. Por último, también es posible ver y administrar a las organizaciones como sistemas internos, que tienen relaciones entre ellos por ejemplo, las funciones en las empresas conjuntas desarrollan en nosotros conocimientos que nos lleva este tema de la las disciplinas que interviene en el comportamiento organizacional.

La buena administración de la fuerza laboral en tiempos difíciles es tan complicada como en las nuevas épocas .sin embargo en los enfoques difieren recompensar y satisfacer a los trabajadores en los tiempos difíciles como en los tiempos de crisis.

En conclusión un mundo organizacional que se caracteriza por recortes, expectativas de mayor productividad del trabajador y una dura competencia, han donde no se trata de sorprender que muchos empleados se sientan presionados para tomar atajos, quebrantar reglas e involucrarse en prácticas cuestionables, por lo tanto las organizaciones enfrentan con mayor frecuencia dilemas y decisiones éticas de gran importancia en la sociedad y en las empresas Manejo de la diversidad laboral Uno de los retos más importantes y extensos en las organizaciones es adaptarse a personas que son diferentes, es decir a la diversidad laboral. La cual la diversidad implica que las organizaciones se han hecho heterogénea en términos de géneros, raza y origen étnico comprenden también a los incapacitados, homosexuales y ancianos etc. El reto para las organizaciones es dar mejor de los diversos de personas ocupándose de su esquema de vida necesidades familiares y estilo de trabajo los administradores tienen que cambiar su manera de tratar a todos por igual y reconocer las diferencias que garantice la productividad de las empresas.