

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

✚ **Nombre de alumno: Darwin Kevin Moreno Aguilar**

✚ **Nombre del profesor: Karina Maricruz Pérez Guillén**

✚ **Materia: Comportamiento Organizacional**

✚ **Grado: 4to. CUATRIMESTRE**

✚ **Grupo: Único (Campus Villaflores)**



¿QUE ES EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL?



Es el estudio y la aplicación de los conocimientos acerca de la forma en que las personas se comportan individual y grupalmente en las organizaciones.

Asimismo, trata de identificar maneras en que los individuos pueden actuar con mayor efectividad.

El comportamiento organizacional ayuda a que los empresarios observen el comportamiento de los individuos en la organización y facilita la comprensión de la complejidad de las relaciones interpersonales en las que interactúan las personas.

HISTORIA

No hay duda de que cientos de personas dieron los primeros pasos a lo que hoy llamamos comportamiento organizacional. Sin embargo, tres personajes fueron particularmente importantes.

ADAM SMITH:

Concluyo que la división del trabajo aumentaría la productividad al incrementar la capacidad y la destreza de cada trabajador, al ahorrarse el tiempo que se pierde en cambiar de tareas y al fomentar el invento de equipo y maquinaria que no requieren de mano de obra

CHARLES BABBAGE:

Tomo la conclusión a la que llego Smith y le sumo las siguientes ventajas a la lista sobre los beneficios de la división del trabajo

- Se reduce el tiempo necesario para completar un trabajo.
- Se reduce el desperdicio de material en la etapa de aprendizaje.
- Se alcanza una gran destreza.

ROBERT OWEN

Fue una idealista Su propuesta era un centro de trabajo utópico en que se reducirían los sufrimientos de la clase trabajadora. Se adelantó a sus tiempos en más de un siglo cuando abogaba.

DISCIPLINAS QUE INTERVIENEN EN EL CAMPO DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

- a) Las ciencias políticas, de las que retoma conceptos relativos al poder, el conflicto, la política organizacional, etcétera.
- b) La antropología, que analiza la cultura de las organizaciones, los valores y las actitudes, entre otros aspectos.
- c) La psicología, que ha desarrollado conceptos relativos a las diferencias individuales, la personalidad, los sentimientos, la percepción, la motivación, el aprendizaje, etcétera.
- d) La psicología social: que analiza conceptos relativos al grupo, la dinámica grupal, la interacción, el liderazgo, la comunicación, las actitudes, la toma de decisiones en grupo, además de otros.
- e) La sociología, en lo referente al estatus, el prestigio, el poder, el conflicto, y varios otros.
- f) La sociología organizacional, en lo referente a la teoría de las organizaciones y la dinámica de las organizaciones, entre otros conceptos.

EXPLICA BREVEMENTE LOS MODELOS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL, ¿CUAL ES MEJOR? Y ¿POR QUE?

MODELOS DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL



MODELO AUTOCRÁTICO



Este modelo prevaleció durante la época de la revolución industrial la característica principal es que basada en el poder aquellos que deben tener poder para exigir.

La gerencia se orienta a una autoridad oficial

La gerencia sabe lo que debe hacerse y los empleados deben seguir sus órdenes.

Los empleados deben ser presionados para hacer sus labores el lema es la gerencia es la que piensa ellos trabajan

Se establecen controles rígidos con orientación a la obediencia semejante a la de un patrón y no a un gerente.

Sin embargo como resultado en el empleado se crea dependencia psicológica al jefe.

Las necesidades que deben satisfacer los empleados son subsistencia para ellos y sus familias.

MODELO DE CUSTODIA

Surge a partir de la detención de los sentimientos de insatisfacción, inseguridad y frustración de los empleados frente al modelo autocrático; como primera solución se crearon programas de bienestar social para los empleados con el objetivo de darles seguridad.

Se basa en los recursos económicos necesarios para ofrecer beneficios, la orientación de la gerencia es hacia el dinero la principal motivación del empleado.

Los empleados que laboran en modelos de custodia viven con preocupación, por sus retribuciones y prestaciones económicas. Como resultado del trato que reciben, tienden a mostrarse satisfechos y, por lo tanto, se mantienen leales a sus empresas.

La ventaja de utilizar el modelo de custodia es que brinda satisfacción y seguridad a los trabajadores mientras que como desventaja no logra una motivación efectiva;



por ejemplo si un empleado llega tarde a trabajar, la reacción más natural del jefe sería llamarle la atención e incluso amenazarlo quitándole privilegios económicos o de otro tipo, provocando que el empleado se angustie por el miedo a perder algo, más que por el hecho de llegar tarde. El modelo de custodia la reacción del jefe sería preguntarle los motivos.

MODELO COLEGIAL

Se le da el nombre de modelo colegial porque se refiere a un grupo de personas que tienen una finalidad común. En este modelo la característica principal es el trabajo en equipo. Por lo que, la respuesta que se busca de los empleados es la responsabilidad.

Este modelo tiene lugar en espacios para el crecimiento intelectual y trabajo no programado por que estimula la autorresponsabilidad por su compromiso para llegar a una meta. El objetivo es que los empleados experimenten el compañerismo para que se sientan necesarios y útiles en la organización.



Las decisiones en las organizaciones basadas en el modelo colegial se toman a través de una comunidad de personas y grupos cuyos papeles y especialidades quizá sean diferentes pero comparten metas y objetivos comunes para la organización.

MODELO DE APOYO

Este modelo está basado en el principio de las relaciones de apoyo que se llegó a la conclusión de que una organización es un sistema social y el elemento más importante es ser trabajador.



Este modelo depende en gran medida del liderazgo, ya que la gerencia genera un clima que beneficia a los empleados invitándolos a crecer y a alcanzar las metas propias.

La orientación gerencial es el apoyo al empleado, ya que tienen participación y se involucran en las tareas de la organización. El modelo de apoyo es eficaz tanto para empleados como para administradores ya que se beneficia de una aceptación generalizada.

BIBLIOGRAFÍA

https://es.slideshare.net/ruben_123/modelos-de-comportamiento-organizacional-41570422?from

<https://www.clubensayos.com/Negocios/Resumen-Historia-Del-Comportamiento-Organizacional/251266.html>

<https://prezi.com/sh6l3ucvzyd9/historia-del-comportamiento-organizacional/>

<https://ri.ufg.edu.sv/jspui/bitstream/11592/6658/3/302.35-A489d-Capitulo%20II.pdf>