



Nombre de alumno:

José Antonio Rodríguez Gómez.

Nombre de la profesora:

Karina Maricruz Pérez Guillén.

Nombre del trabajo:

Supernota.

Materia:

Comportamiento Organizacional.

Grado: 4to.

Grupo: Medicina Veterinaria y Zootecnia.

Comitán de Domínguez Chiapas a 10 de septiembre de 2020.

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.



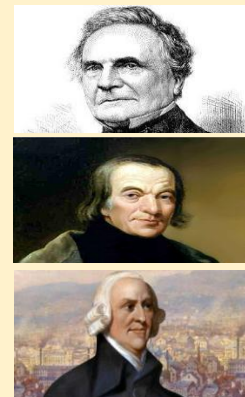
¿QUÉ ES?



Es cierto tipo de campo de estudio, donde se investiga cual es la conducta que tiene los individuos dentro de la organización. Es considerada como una disciplina, porque se debe de tener un buen carácter para poder tener una buena relación con todos los trabajadores. Cada trabajador demuestra una conducta diferente, ya que cada individuo tiene su propio carácter.

ANTECEDENTES.

Las organizaciones se vieron en la necesidad de conocer al tipo de personas que tenían laborando, la conducta fue uno de los primeros rasgos que empezaron a verificar. El comportamiento organizacional surgió como un conjunto interdisciplinario sobre el comportamiento de las personas. Está muy relacionado con el comportamiento de los grupos, ya que también evalúa la formación de equipos y como es que estos resuelven los conflictos cuando surge algún problema. Se incluyen los temas como normas y funciones. Se le hace referencia a tres científicos, quienes fueron los primeros en involucrarse con los indicios del comportamiento organizacional, los cuales son: Adam Smith, Charles Babbage y Robert Owen, quienes dieron las primeras ideas que, con el paso del tiempo, fueron moldeando la dirección del CO.



CARACTERÍSTICAS.

El CO tiene características muy distintivas.

- El CO es una disciplina científica aplicada:** Dicho de esta manera, porque se relaciona con cuestiones prácticas, busca ayudar a las personas si es necesario, para que tengan una mejor relación y con ello, mejores desempeños.
- El CO se enfoca en las contingencias:** Se enfoca en las situaciones que pasa en las organizaciones, de esta manera las analiza y sabe como manejarlas, para poder usarla a su favor.
- El CO utiliza métodos científicos:** Las investigaciones se basan en hipótesis, después se comprueban empíricamente.
- El CO sirve para administrar a las personas en las organizaciones:** El CO busca ayudar a las personas y a las organizaciones para lograr tener una mejor relación y puedan sobrellevar las cosas, para que se logre alcanzar el éxito.

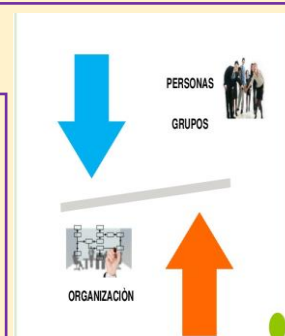
CIENCIAS CON LAS QUE SE RELACIONA.

El comportamiento organizacional trabaja en conjunto con otras disciplinas del comportamiento, tales como:

Ciencias políticas	El poder y el conflicto están muy involucrados en este aspecto.
Antropología	Analiza la cultura, valores y actitudes.
Psicología	Estudia la personalidad, los sentimientos, la percepción, la motivación.
Psicología social	Analiza la interacción, el liderazgo, las actitudes, la toma de decisiones en grupo.
Sociología	Referente al poder y conflicto.
Sociología organizacional	Referente a las teorías de las organizaciones.

NIVELES DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.

- Macro perspectiva del CO:** Estudia a la organización completa, está basado en el despliegue de liderazgos, tomar decisiones, manejar el estrés y el conflicto, negociación, tipo de poder, políticas y estrés laboral.
- Perspectiva intermedia del CO:** En este punto se abordan los equipos o grupos de trabajos, se considera como algo intermedio porque busca formas de socialización que incentiven la cooperación entre personas para mejorar la productividad del grupo y el aumento en el desempeño individual.
- Micro perspectiva del CO:** Su orientación es psicológica, está más centrado en investigar a un solo individuo, ya que las personas ingresan con ciertas características personales e individuales que influyen en el trabajo, como la formación, capacitación, valores, actitudes, personalidad, emociones



MODELOS DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.

- Autocrático:** Se caracteriza por el comportamiento que tiene el empleado con jefe, la obediencia y dependencia, debido a la necesidad del trabajo.
- De custodia:** Este modelo busca la comodidad del empleado, buscando la forma de eliminar las inseguridades y frustraciones que tienen los empleados que laboran bajo un modelo autocrático.
- De apoyo:** Depende más de un liderazgo que del dinero o el poder, de esta manera, los empleados están en un entorno que les ayuda a crecer, de esa manera la empresa crece con lo que son capaces de hacer.
- Colegial:** Se basa en el trabajo en equipo, con personas que tengan el mismo propósito en común.

Fuentes de consulta.

Universidad Del Sureste. Antología de Comportamiento Organizacional. Pág.: 7-10

Recuperado el 10 de septiembre de 2020.

URL.

<http://etapasymodelosestructurales.blogspot.com/2016/04/modelo-de-apoyo.html>

<https://www.oocities.org/lionelpineda/ADMON/co/coi02.htm#:~:text=Modelos%20de%20Comportamiento%20Organizacional.&text=Modelo%20Autocr%C3%A1tico.&text=En%20consecuencia%20a%20este%20modelo,sus%20necesidades%20son%20de%20subsistencia.>

<https://www.emprendices.co/modelo-colegial/#:~:text=El%20Modelo%20Colegial%20es%20una,y%20entornos%20de%20trabajo%20similares.>

