



UNIVERSIDAD DEL SURESTE

CATEDRATICO: DR. SANSEBASTIAN PANIAGUA HUGO ADALBERTO

MATERIA: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

ALUMNO: LUIS MANUEL MENDEZ GOMEZ

CUATRIMESTRE: 4 TO

CARRERA: CONTADURIA

TEMA: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

INTRODUCCION

LA EVOLUCION DE LA ECONOMIA EN LOS DISTINTOS PAISES, DEMUESTRAN DE QUE MANERA LOS PAISES DESARROLLADOS IMPONEN SUS AVANCES TECNOLOGICOS EN TODOS LOS AMBITOS DE LA SOCIEDAD, MEDIANTE EL FENOMENO DE LA GLOBALIZACION.

ACTUALMENTE ESTE FENOMENO HA GENERADO UNA GRAN COMPETENCIA EN EL MERCADO, TANTO LOCAL COMO INTERNACIONAL; DE ESTA MANERA LAS EMPRESAS HAN TENIDO QUE ADAPTARSE AL CAMBIO CONSTANTE, SI BIEN ASI LAS EMPRESAS EVOLUCIONAN O MUEREN.

CABE MENCIONAR QUE PARA QUE UNA EMPRESA FUNCIONE DE MANERA OPTIMA, INTERVIENE VARIOS FACTORES, DESDE INVERSIONISTAS, MAQUINARIA, INFRAESTRUCTURA Y SOBRETUDO EL CAPITAL HUMANO. QUE PARA CARLOS MARX EL CAPITAL HUMANO ES EL MOTOR DE LA ECONOMIA.

AHORA BIEN PARA QUE EL CAPITAL HUMANO FUNCIONE ADECUADAMENTE, ES NECESARIO CONTAR CON UNA SERIE DE PROCEDIMIENTO PARA SU CONTRATACION, SU CAPACITACION Y LA PERMANENCIA DE LA MISMA EN LA ENTIDAD.

ES POR ELLO QUE EL TEMA A DESARROLLAR ES EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL, QUE TIENE COMO PRINCIPAL ESTUDIO, AL CAPITAL HUMANO, LO CUAL INVOLUCRA UNA SERIE DE CONOCIMIENTOS RELACIONADOS CON LA FORMA EN QUE LAS PERSONAS SE COMPORTAN INDIVIDUAL Y GRUPALMENTE EN LAS ORGANIZACIONES. TENIENDO DE ESTA MANERA SU PRINCIPAL OBJETIVO; SER UNA EMPRESA DE ÉXITO.

EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL RETRATA LA CONTINUA INTERACCIÓN Y LA INFLUENCIA RECÍPROCA ENTRE LAS PERSONAS Y LAS ORGANIZACIONES ES UNA DISCIPLINA ACADÉMICA QUE SURGIÓ COMO UN CONJUNTO INTERDISCIPLINARIO DE CONOCIMIENTOS PARA ESTUDIAR EL COMPORTAMIENTO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES.

BAJO LA DEFINICION DE DISTINTOS AUTORES SE PODRIA DEFINIR COMO EL ESTUDIO DE LO QUE LAS PERSONAS HACEN EN UNA ORGANIZACIÓN, QUE DISTINGUE A LAS ORGANIZACIONES UNAS DE OTRAS Y QUE EL OBJETO DE DICHO ESTUDIO ES APLICAR DICHO CONOCIMIENTO A MEJORAR LA ORGANIZACIÓN. POR LO QUE SE DEBE TENER EN CUENTA QUE CADA PERSONA ES UN FENÓMENO MULTIDIMENSIONAL SUJETO A LAS INFLUENCIAS DE DIVERSAS VARIABLES, TANTO EXTERNAS COMO INTERNAS Y DE ESTAS DEPENDE EL COMPORTAMIENTO HUMANO.

ALGUNAS DE LAS CARACTERISTICAS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL PODRIAN SER EL DE:

DESCRIBIR: SISTEMÁTICAMENTE CÓMO SE COMPORTAN LAS PERSONAS EN CONDICIONES DISTINTAS.

COMPRENDER: POR QUÉ LAS PERSONAS SE COMPORTAN COMO LO HACEN.

PREDECIR: EL COMPORTAMIENTO FUTURO DE LOS EMPLEADOS

CONTROLAR: AL MENOS PARCIALMENTE LAS ACTIVIDADES HUMANAS EN EL TRABAJO.

A SI MISMO ADEMÁS DE LAS CARACTERÍSTICAS SE CUENTA CON OBJETIVOS EN CADA UNO DE ELLOS, TAL COMO EL PRIMERO, **DESCRIBIR**; AL LOGRARLO PERMITE QUE LOS ADMINISTRADORES SE COMUNIQUEN CON UN LENGUAJE COMÚN RESPECTO DEL COMPORTAMIENTO HUMANO EN EL TRABAJO. CON EL SEGUNDO OBJETIVO **COMPRENDER**: ENTIENDEN LAS RAZONES DEL PORQUE DE SU COMPORTAMIENTO Y PUEDEN ENTRE OTROS LOGRAR EXPLICACIONES, MEJORAR MÉTODOS. CON EL TERCER OBJETIVO **PREDECIR**, ES CONSECUENCIA DEL PRIMERO Y EL SEGUNDO, YA QUE AL DESCRIBIR Y COMPRENDER LOS GERENTES, DIRECTIVOS, ADMINISTRADORES, CONOCERÁN AL PERSONAL, SUS HABILIDADES,

RELACIONES INTERGRUPALES, TENDRÍAN LA CAPACIDAD DE PREDECIR CUÁLES EMPLEADOS SON DEDICADOS Y PRODUCTIVOS, Y CUÁLES SE CARACTERIZARÁN POR AUSENTISMO, RETARDOS U OTRA CONDUCTA PERTURBADORA EN DETERMINADO MOMENTO.

EL OBJETIVO ÚLTIMO DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL ES **CONTROLAR**, LOS SUPERVISORES, GERENTES, ADMINISTRADORES, POR SER RESPONSABLES DE LOS RESULTADOS DE RENDIMIENTO, LES INTERESA DE MANERA VITAL TENER EFECTOS EN EL COMPORTAMIENTO, EL DESARROLLO DE HABILIDADES, EL TRABAJO DE EQUIPO, COORDINACIÓN DE ESFUERZOS Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS EMPLEADOS. NECESITAN MEJORAR LOS RESULTADOS MEDIANTE SUS ACCIONES Y LAS DE SUS TRABAJADORES, Y EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL PUEDE AYUDARLES A LOGRAR DICHO PROPÓSITO.

PARA EL ESTUDIO DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL, LA LITERATURA ESPECIALIZADA Y ALGUNOS AUTORES COINCIDEN EN RECOMENDAR EL SIGUIENTE MODELO BÁSICO, QUE ATIENDE A TRES NIVELES DE ANÁLISIS: **INDIVIDUAL**, EL CUAL CONSISTE EN LA COMPRENSIÓN Y DIRECCIÓN DEL COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL. DE **GRUPO** ATIENDE A LA COMPRENSIÓN Y DIRECCIÓN DE GRUPOS Y PROCESOS SOCIALES Y EL **ORGANIZACIONAL** RADICA EN LA COMPRENSIÓN Y DIRECCIÓN DE PROCESOS Y PROBLEMAS ORGANIZATIVOS.

ESTOS TRES NIVELES DE ANÁLISIS QUE VAN DESDE UNA PERSPECTIVA MICRO A UNA PERSPECTIVA MACRO, BAJO LA CONSIDERACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN COMO SISTEMA ABIERTO, ES DECIR INSERTOS EN UN MEDIO EXTERNO TODO ESTO NOS LLEVA AL CONOCIMIENTO DE CÓMO ACTÚAN PARA ENTENDER EL COMPORTAMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN.

AL PASAR DEL NIVEL INDIVIDUAL AL NIVEL GRUPAL Y DE ALLÍ A LOS SISTEMAS DE ORGANIZACIÓN, SE OBSERVA SISTEMÁTICAMENTE EL COMPORTAMIENTO EN LAS ORGANIZACIONES. LOS TRES NIVELES BÁSICOS SON ANÁLOGOS A LOS BLOQUES DE CONSTRUCCIÓN; CADA UNO SE CONSTRUYE SOBRE EL ANTERIOR Y CADA NIVEL ES UNA

CONSECUENCIA DEL ANTERIOR. PRIMERAMENTE LOS INDIVIDUOS CON SUS CARACTERÍSTICAS PROPIAS, LUEGO EL GRUPO Y AL FINAL LLEGAREMOS AL NIVEL DEL SISTEMA ORGANIZACIONAL DONDE SE UNIRÁN LOS NIVELES ANTERIORES COMO UN SISTEMA ÚNICO.

ES UNA HERRAMIENTA SUMAMENTE ÚTIL EN LOS ESTUDIOS DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL, LA GRAN VIRTUD DE DICHO MODELO RADICA, EN QUE EN LA MEDIDA QUE SE LOGRA INTERRELACIONAR EL CONJUNTO DE LAS VARIABLES EN CADA UNO DE LOS NIVELES SE TIENE CERTEZA DE LA MANIFESTACIÓN DE ESTAS EN LOS RESULTADOS HUMANOS, QUE ES LO QUE PERSIGUE TODA ORGANIZACIÓN SEA ESTA PÚBLICA O PRIVADA.

A CONTINUACIÓN ALGUNOS ASPECTOS MÁS RELEVANTES DE ESTOS NIVELES:

NIVEL INDIVIDUAL

A LO LARGO DE LA HISTORIA LAS PERSONAS HAN SIDO VISTAS DESDE DIFERENTES PERSPECTIVAS EN ESPECIAL LOS CONCEPTOS RELATIVOS A LA MANERA QUE ACTUAN O SE DESEMPEÑAN DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES. EN EL CO SE BASA EN ENFOQUES ORIENTADOS AL DESEMPEÑO DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES, SEGÚN LA CONDUCTA COMO RESULTADO DE UN PROCESO CONSCIENTE MENTAL DEL INDIVIDUO.

NIVEL GRUPAL

UN GRUPO ESTA FORMADO POR DOS O MÁS PERSONAS QUE INTERACTÚAN ENTRE SÍ, DE MODO QUE EL COMPORTAMIENTO Y EL DESEMPEÑO DE UNA ESTE VINCULADO A LO QUE HAGA LOS DEMÁS. EL NÚMERO DE INTEGRANTES ES SUFICIENTEMENTE PEQUEÑO PARA QUE CADA PERSONA SE PUEDE COMUNICAR CON LOS DEMÁS FRENTE A FRENTE. LOS CONCEPTOS ANTES EXPUESTOS NO SON LIMITANTES UNOS A OTROS SINO POR EL CONTRARIO SE COMPLEMENTAN DANDO UNA DEFINICIÓN AJUSTADA A LO QUE SE REQUIERE EN ESTÁ INVESTIGACIÓN.

UNA DE LAS NOTAS CARACTERÍSTICAS DE LAS ORGANIZACIONES ES LA VARIEDAD DE GRUPOS QUE CONVIVEN EN SU SENO, CUYA COMPOSICIÓN, FUNCIONES Y DEMÁS PROPIEDADES DIFIEREN NOTABLEMENTE. SE PUEDEN TENER EN CUENTA DISTINTOS CRITERIOS PARA ESTABLECER UNA CLASIFICACIÓN DE LOS MISMOS.

NIVEL ORGANIZACIONAL

“UNA ORGANIZACIÓN ES UN CONJUNTO DE PERSONAS QUE ACTÚAN JUNTAS Y DIVIDEN LAS ACTIVIDADES DE FORMA ADECUADA PARA ALCANZAR UN PROPÓSITO EN COMÚN...DEPENDEN DE LAS ACTIVIDADES Y DE LOS ESFUERZOS COLECTIVOS DE MUCHAS PERSONAS QUE COLABORAN EN SU FUNCIONAMIENTO. LOS RECURSOS HUMANOS ESTÁN CONSTITUIDOS POR INDIVIDUOS Y GRUPOS” EL ESTUDIO DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DEBE COMENZAR POR LAS ORGANIZACIONES, PUES EN ELLA SE DESARROLLA EL COMPORTAMIENTO. ESTAS AGRUPACIONES FUNCIONAN COMO SISTEMAS ABIERTOS.

CONCLUSION

BAJO MI PUNTO DE VISTA CONSIDERO QUE TODO ORGANIZACIÓN INICIAL TIENE QUE CONOCER ESTE PARAMETROS PARA QUE SEA UNA EMPRESA DE ÉXITO. CONSIDERO QUE CIERTAS EMPRESAS NO TOMAN EN CUENTA LA IMPORTANCIA DE LA INTERACCION DEL PERSONAL CON LA EMPRESA; POR ELLO SU DESARROLLO COMO SU DESEMPEÑO HACIA LA MISMA TIENDEA SER NUDO.

EN LA ACTUALIDAD EXISTEN EMPRESAS DONDE EL ARRAIGO COMO LA FIDELIDAD DE LA MARCA DEL EMPLEADO A LA EMPRESA ES TAN GRANDE QUE A SIMPLE VISTA ES COMO SI LA EMPRESA ESTUVIERA CONSTANTEMENTE VIGILANDO AL EMPLEADO. CUANDO EN REALIDA ES EL DESARROLLO DEL BUEN COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL QUE PERMITE EMPLEADOS DE EXCELENCIA COMO RESULTADOS OPTIMOS PARA LA EMPRESA.

NO ES UNICAMENTE ASIGNAR UN PUESTO AL EMPLEADO Y DICTALE SU PERSEPCION DE INGRESO MENSUAL, SI NO TAMBIEN ES HALLAR EL MODO DONDE EL EMPLEADO SE SIENTA DE MANERA SATISFECHA DESEMPEÑAR SUS ACTIVIDADES DE FORMA INDIVIDUAL COMO EN EQUIPO.

ASI QUE NO ES NECESARIO, PRESIONAR AL EMPLEADO HASTA QUE NO TENGA NINGUNA OPCION QUE OTORGAR UN RESULTADO TOTALMENTE POSITIVO; SI NO ES IDENTIFICAR COMO INTERACTURA EL PERSONAL DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN PARA QUE MEDIANTE DIFERENTE VARIABLES GENERE EL RESULTADO ESPERADO.