



Cuadro Sinoptico

NOMBRE DEL ALUMNO: Egner Martinez Mendez

TEMA: Antecedentes de comportamiento organizacional (CO)

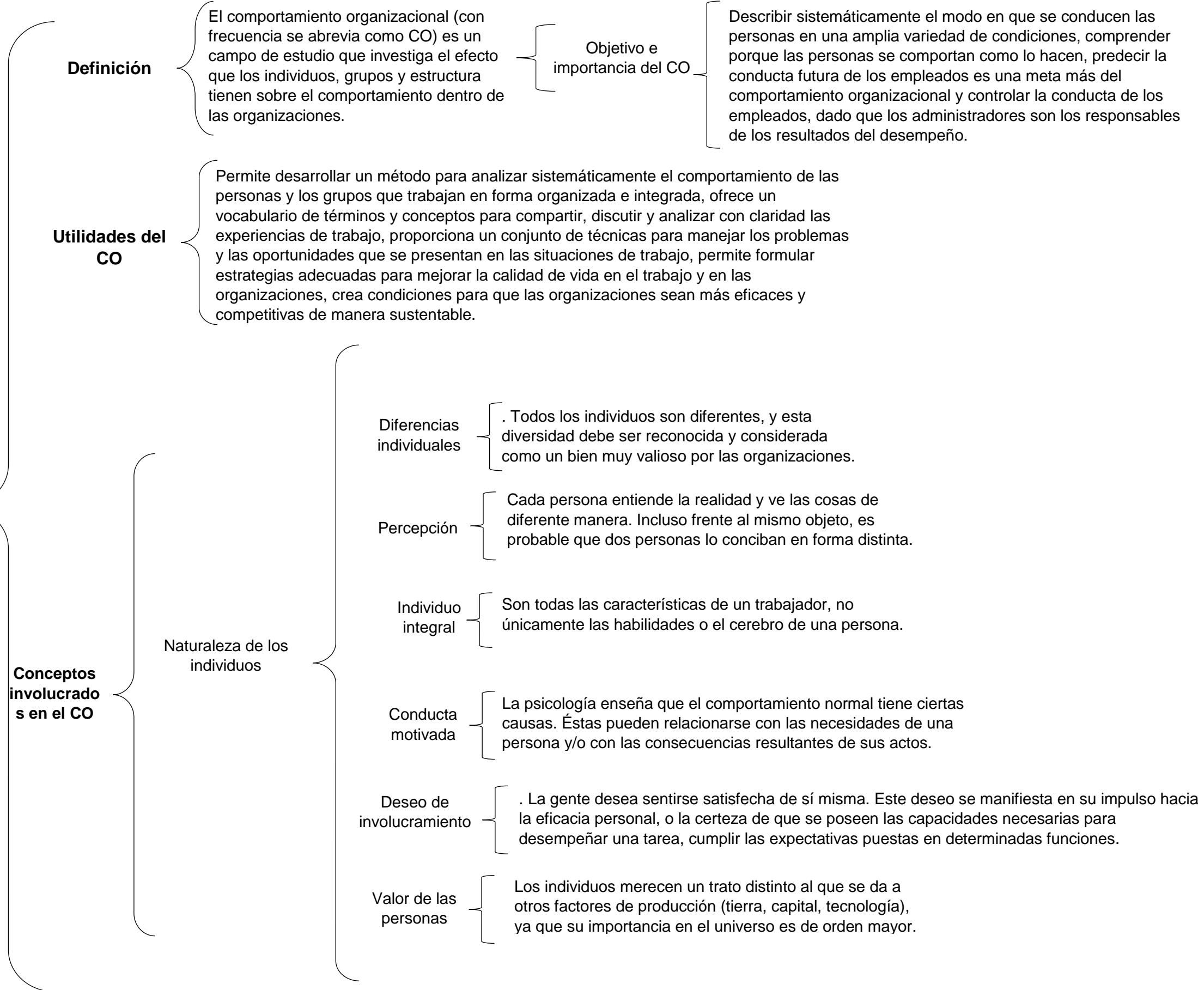
PARCIAL: 2

MATERIA: Comportamiento Organizacional

NOMBRE DEL PROFESOR: Liliana Grisell Escobar

LICENCIATURA: Contaduría Publica

Antecedentes del comportamiento organizacional (CO)



Antecedentes del comportamiento organizacional (CO)

Conceptos involucrados en el CO

Naturaleza de las organizaciones

Valor de las personas

La existencia de un sistema social implica que el entorno organizacional se caracteriza por cambios dinámicos más que por un conjunto estático de relaciones, como lo haría pensar un organigrama. Todo se relaciona con todo.

Intereses mutuo

Los intereses mutuos constituyen una meta suprema, que sólo puede alcanzarse mediante los esfuerzos integrados de los individuos y sus empleadores.

Ética

Dar a los individuos un trato ético es indispensable para atraer y retener a empleados valiosos en una época de constante abandono de las organizaciones por parte de buenos trabajadores. Para tener éxito, las organizaciones deben tratar éticamente a sus empleados.

Los tres niveles del C.O

Macroperspectiva del CO

Se refiere al comportamiento del sistema organizacional como un todo. Es lo que llamamos comportamiento macroorganizacional y se refiere al estudio de la conducta de organizaciones enteras. El enfoque macro del CO se basa en comunicar, liderar, plantear decisiones, manejar el estrés y los conflictos, negociar y coordinar actividades de trabajo, así como en distintos tipos de poder y política.

Perspectiva intermedia del CO.

Trata sobre el comportamiento de los grupos y los equipos de la organización. Recibe el nombre de comportamiento mesoorganizacional, pues funciona como nexo entre las otras dos perspectivas del CO. Se enfoca en el comportamiento de las personas que trabajan en grupos o en equipos; se basa en investigaciones sobre los equipos, el facultamiento en la toma de decisiones (empowerment) y las dinámicas grupal e intergrupal. Busca encontrar formas de socialización que incentiven la cooperación entre las personas y que aumenten la productividad del grupo y las combinaciones de aptitudes de los miembros de un equipo para mejorar el desempeño colectivo.

Macroperspectiva del CO

Analiza el comportamiento del individuo que trabaja solo en la organización. Se llama comportamiento microorganizacional. Por su origen, la UNIVERSIDAD DEL SURESTE 18 microperspectiva del CO tiene una orientación claramente psicológica. Se enfoca en las diferencias individuales, la personalidad, la percepción y la atribución, la motivación y la satisfacción en el trabajo. Las investigaciones en este campo se concentran en los efectos que las aptitudes tienen en la productividad de las personas, en aquello que las motiva para desempeñar sus tareas, en su satisfacción laboral y en cómo se sienten o perciben su centro de trabajo

Antecedentes del comportamiento organizacional (CO)

Evolucion del campo de estudio

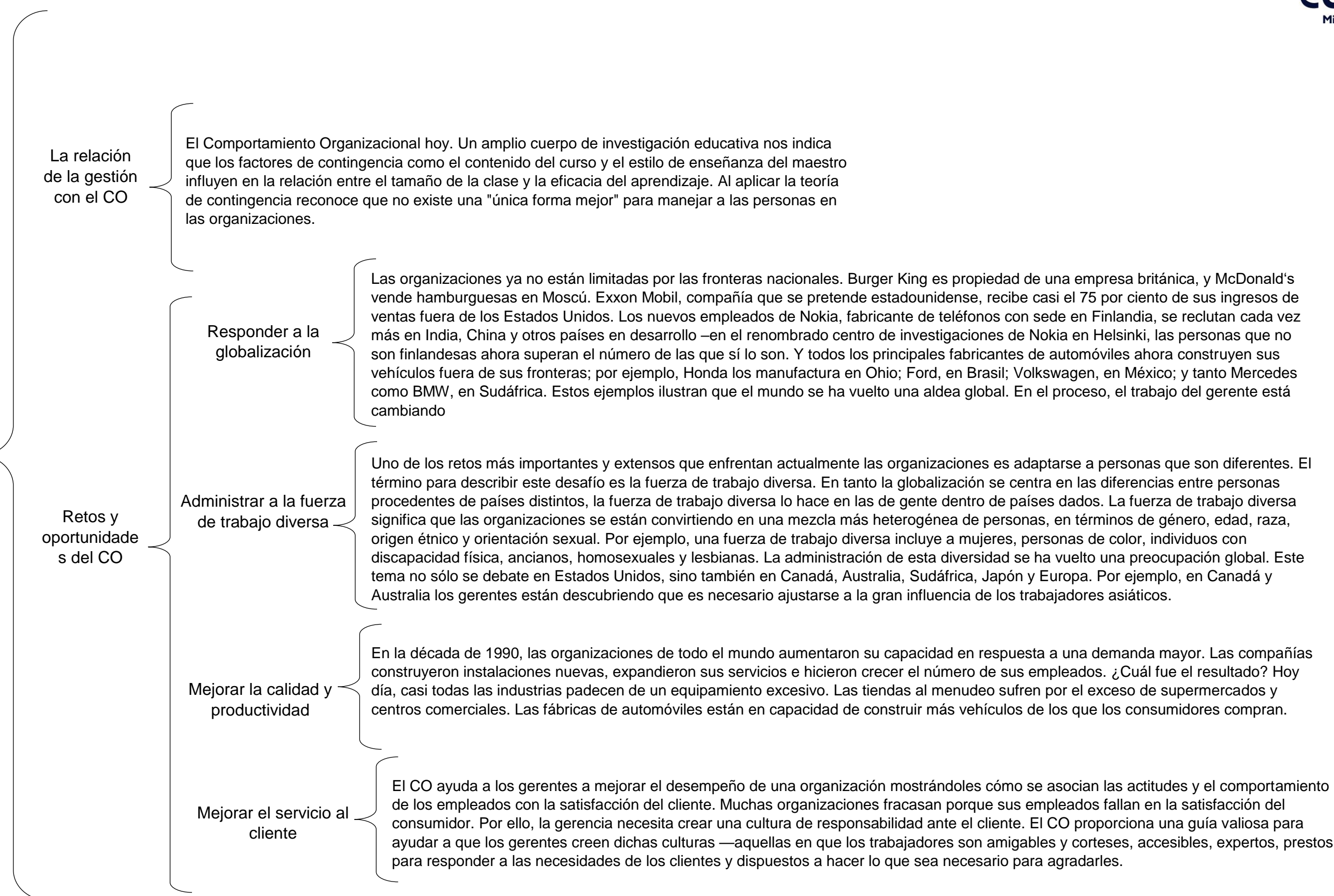
- 1776 { Adam Smith escribió un libro llamado "La Riqueza de las Naciones", el cual básicamente se obtuvo de la clave del crecimiento económico, pero en él también habla acerca de "la división del trabajo" la cual consiste en la especialización y cooperación de las fuerzas laborales en diferentes tareas y roles con el objetivo de mejorar la eficiencia
- 1789 { Roberto Owen. "Una fuerza de trabajo satisfecha es una fuerza de trabajo eficiente". En su fábrica redujo el trabajo a los niños y dio énfasis a la educación. Elevó los salarios, concluyó las horas de Trabajo, les dio más luz a las fábricas, construyó áreas verdes. "Mejorando el entorno se mejora al hombre".
- 1832 { Charles Babbage, publica su libro "Sobre la economía de la Maquinaria y las Manufacturas". Agregó puntos a la lista de Smith de las ventajas que se derivan de la división del trabajo, cuentas como: Reducir el tiempo necesario para aprender un puesto, reducir el desperdicio de materiales sobre la etapa de aprendizaje y altos niveles de destreza. Además, indicó que los beneficios de la división de trabajo se reflejan tanto en el trabajo físico como en el mental.
- 1835 { Andres Ure incorpora los factores humanos en su obra "La filosofía de las manufacturas" donde incluyo los factores humanos. Además, proporciona a sus trabajadores té caliente, tratamiento médico, un ventilador y pagos por enfermedad.
- 1910 { Federico W. Taylor, en su obra Principios de la administración científica, describía la administración como ciencia, donde los empleados tenían funciones específicas, pero diferentes: formaba la selección, la capacitación y el desenvolvimiento científicos de los trabajadores, así como la división equitativa del trabajo entre obreros y administradores.
- 1918 { Chester Barnard no menciona que pueda sustituirse la organización formal por la informal, pero enfatizó que el papel de esta última es muy importante ya que las cosas se hacen con mucha mayor facilidad cuanto mejor se está convencido de ellas, cuando parten del mismo que ha de realizarlas y cuando le son menos impuestas.
- 1924 { María Parker Follet, en su obra "Creative Experience" decía que cualquier sociedad productiva debe estar fundada en el reconocimiento de los deseos motivacionales del individuo y del grupo
- 1931 { Elton Mayo en su obra clásica, los problemas humanos de una civilización industrial, se aconseja a los directivos para hacer frente a las necesidades emocionales de los empleados en el trabajo.

Antecedentes del comportamiento organizacional (CO)

Evolucion del campo de estudio

- 1949 { Kurt Lewin formuló la Teoría del Campo. El comportamiento, en su opinión, no depende ni del pasado ni del futuro sino de los hechos y acontecimientos actuales y de cómo los perciben el sujeto
- 1950 { Herbert Simon y James March introdujeron un marco diferente de toma de decisiones para entender el comportamiento organizacional en los años cincuenta. Partieron del modelo burocrático destacando que las personas trabajan en organizaciones racionales y, por consiguiente, se comportan en forma racional. Sin embargo, también sumaron una dimensión nueva a su modelo: propusieron que la racionalidad del ser humano es limitada.
- 1960 { Douglas McGregor en su obra «El lado humano de las organizaciones» describió dos formas de pensamiento de los directivos a los cuales se denominó teoría X y teoría Y. Abraham UNIVERSIDAD DEL SURESTE 21 Maslow, a su vez, pronunció el ejercicio de la jerarquía de las necesidades en una pirámide. A la cual nombro como "La pirámide Maslow".
- 1962 { en su Teoría de las Tres Necesidades, McClelland, define tres tipos de motivaciones compartidas por todas las personas, independientemente de su cultura, su sexo y cualquier otra variable, si bien estas pueden influir en la preponderancia de unas u otras necesidades.
- 1968 { Federico Herzberg publica su obra One More Time con base también en su teoría de la motivación e higiene donde dice que, si los administradores quieren motivar a su gente, deben de re diseñar sus puntos para permitir que los trabajadores desempeñen más tareas.
- 1992 { Pedro Senge considere a la organización que aprende como —la organización en que la persona no puede dejar de aprender porque el aprendizaje es parte del tejido cotidiano"; así mismo, expresa que es "un grupo de personas que refuerzan continuamente su capacidad de crear lo que ellos quieren crear".
- 2000 { El Comportamiento Organizacional hoy. Un amplio cuerpo de investigación educativa nos indica que los factores de contingencia como el contenido del curso y el estilo de enseñanza del maestro influyen en la relación entre el tamaño de la clase y la eficacia del aprendizaje. Al aplicar la teoría de contingencia reconoce que no existe una "única forma mejor" para manejar a las personas en las organizaciones.

Antecedentes del comportamiento organizacional (CO)



Antecedentes del comportamiento organizacional (CO)

Retos y oportunidades del CO

Estimular el cambio y la innovación

Las organizaciones exitosas actuales deben impulsar la innovación y dominar el arte del cambio, o serán candidatas a la extinción. La victoria será para aquellas que mantengan la flexibilidad, mejoren continuamente su calidad y se enfrenten a sus competidores en el mercado con una corriente continua de productos y servicios innovadores. Los empleados de una organización son el ímpetu para la innovación y el cambio o una piedra grande con la que ésta tropieza. El reto para los gerentes es estimular la creatividad de los trabajadores y su tolerancia al cambio. El campo del CO proporciona muchas ideas y técnicas que ayudan a alcanzar estas metas.

Luchar contra lo temporal

Con el cambio viene lo temporal. En años recientes se han combinado globalización, capacidad ampliada y avances de la tecnología, para hacer un imperativo que las organizaciones sean rápidas y flexibles si han de sobrevivir. El resultado es que la mayoría de gerentes y empleados actuales trabajan en un clima cuya mejor descripción es —temporalll. La evidencia de lo temporal está en todas las partes de las organizaciones. Los puestos se rediseñan de manera continua; las tareas son realizadas cada vez más por equipos flexibles en vez de individuos aislados; las compañías se basan más en los trabajadores temporales; los puestos se subcontratan con otras empresas; y las pensiones se rediseñan para que se muevan con la gente cuando cambia de trabajo. Los trabajadores necesitan actualizar continuamente su conocimiento y aptitudes a fin de cumplir los nuevos requerimientos de su trabajo.

Trabajar en organizaciones de red

El uso de computadoras, Internet, y la capacidad de unir aquellas dentro de las organizaciones y estas entre sí, han creado un lugar de trabajo distinto para muchos empleados —la organización en red. Estos cambios tecnológicos permiten que las personas se comuniquen y trabajen aun cuando se hallen a miles de kilómetros de distancia. También permite que los individuos se conviertan en contratistas independientes, que conmuten a distancia por medio de computadoras con sitios de trabajo dispersos por todo el mundo y cambien de empleadores conforme cambia la demanda por sus servicios.

Ayudar a los empleados a equilibrar los conflictos trabajo- vida

La empleada común en las décadas de 1960 y 1970 acudía a su trabajo de lunes a viernes y hacía sus labores en turnos de ocho o nueve horas de trabajo. El lugar de trabajo y las horas se especificaban con claridad. Eso ya no aplica en un gran segmento de la fuerza de trabajo actual. Los empleados se quejan cada vez más de que la línea entre el tiempo en el trabajo y fuera de éste se ha vuelto tenue, lo que genera conflictos personales y estrés.²⁶ Sin embargo, al mismo tiempo UNIVERSIDAD DEL SURESTE 32 el lugar de trabajo ofrece oportunidades para que los empleados creen y estructuren sus roles laborales.

Mejorar el comportamiento ético

En un mundo organizacional que se caracteriza por recortes, expectativas de mayor productividad del trabajador y competencia implacable en el mercado, no es sorprendente que muchos empleados se sientan presionados para tomar atajos, violar las reglas y desarrollar otras formas de prácticas cuestionables. Los miembros de las organizaciones enfrentan con mayor frecuencia dilemas éticos, que son situaciones en las que se requiere que se definan entre una conducta correcta o una incorrecta. Por ejemplo, ¿deberían —dar el pitazoll si descubren que en la compañía se efectúan actividades ilegales? ¿Deben acatar órdenes con las que no están de acuerdo? ¿Deben reportar una evaluación de desempeño inflada para un trabajador que les agrada, si saben que ésta salvaría el empleo de aquél? ¿Deben —hacer políticall en la organización si los ayudara a avanzar en su carrera?