



ACTIVIDAD I

NOMBRE DEL ALUMNO: Jordi Arturo Maldonado Robledo

TEMA: Antecedentes del comportamiento organizacional (CO)

PARCIAL: 2

MATERIA: Comportamiento Organizacional

NOMBRE DEL PROFESOR: LILIANA GRISELL ESCOBAR
HERRERA

LICENCIATURA: Administración De empresas

CUATRIMESTRE: 4

Antecedentes del comportamiento organizacional (CO)

Definición

El comportamiento organizacional (con frecuencia se abrevia como CO) es un campo de estudio que investiga el efecto que los individuos, grupos y estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones.

Objetivo e importancia del CO

Describir sistemáticamente el modo en que se conducen las personas en una amplia variedad de condiciones, comprender porque las personas se comportan como lo hacen, predecir la conducta futura de los empleados es una meta más del comportamiento organizacional y controlar la conducta de los empleados, dado que los administradores son los responsables de los resultados del desempeño.

Utilidades del CO

Permite desarrollar un método para analizar sistemáticamente el comportamiento de las personas y los grupos que trabajan en forma organizada e integrada, ofrece un vocabulario de términos y conceptos para compartir, discutir y analizar con claridad las experiencias de trabajo, proporciona un conjunto de técnicas para manejar los problemas y las oportunidades que se presentan en las situaciones de trabajo, permite formular estrategias adecuadas para mejorar la calidad de vida en el trabajo y en las organizaciones, crea condiciones para que las organizaciones sean más eficaces y competitivas de manera sustentable.

Conceptos involucrados en el CO

Naturaleza de los individuos

Diferencias individuales

. Todos los individuos son diferentes, y esta diversidad debe ser reconocida y considerada como un bien muy valioso por las organizaciones.

Percepción

Cada persona entiende la realidad y ve las cosas de diferente manera. Incluso frente al mismo objeto, es probable que dos personas lo conciban en forma distinta.

Individuo integral

Son todas las características de un trabajador, no únicamente las habilidades o el cerebro de una persona.

Conducta motivada

La psicología enseña que el comportamiento normal tiene ciertas causas. Éstas pueden relacionarse con las necesidades de una persona y/o con las consecuencias resultantes de sus actos.

Deseo de involucramiento

. La gente desea sentirse satisfecha de sí misma. Este deseo se manifiesta en su impulso hacia la eficacia personal, o la certeza de que se poseen las capacidades necesarias para desempeñar una tarea, cumplir las expectativas puestas en determinadas funciones.

Valor de las personas

Los individuos merecen un trato distinto al que se da a otros factores de producción (tierra, capital, tecnología), ya que su importancia en el universo es de orden mayor.

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.

Antecedentes del comportamiento organizacional (CO)

. Los tres niveles del CO

Macro perspectiva del CO

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

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.

Micro perspectiva del CO

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.

Contexto del CO

Actualmente, hay muchos retos y oportunidades para que los administradores apliquen los conceptos del comportamiento organizacional. Existen asuntos críticos que enfrentan los gerentes y deben resolver. A través del estudio del comportamiento organizacional se puede identificar, implementar o modificar la estrategia de solución de acuerdo al contexto de la organización. Así como las organizaciones ya no están limitadas por fronteras territoriales, la situación en el trabajo también está cambiando.

Interdisciplinaria riedad del CO

El comportamiento organizacional es una ciencia del comportamiento aplicada que se conforma de las aportaciones de cierto número de disciplinas, también del comportamiento. Las áreas predominantes son la psicología, psicología social, sociología y antropología.

Los diseños organizacionales

La estructura de una organización tiene efectos significativos sobre sus miembros. La revisión de las evidencias que relacionan las estructuras organizacionales con el desempeño y satisfacción de los empleados conducen a una conclusión muy clara: no se puede generalizar

El comportamiento del empleado

La estructura de una organización puede proporcionar a los miembros una gran independencia en la forma en que realizan sus tareas o restringirlos limitando y controlando su comportamiento.

La relación de la gestión con el CO

El campo de gestión tradicional se define como el proceso de planificar, organizar, liderar y controlar los recursos materiales, financieros y humanos de una organización.
Existe una relación importante entre la gestión y el comportamiento organizacional. El CO intenta explicar el comportamiento humano dentro de las organizaciones, utilizando para ello las teorías pertinentes.

Antecedentes del comportamiento organizacional (CO)

Retos y oportunidades del CO

- Responder a la globalización { Las organizaciones ya no están limitadas por las fronteras nacionales. El mundo se ha vuelto una aldea global.
- Administrar la fuerza de trabajo diversa { **PROFE NO SABIA QUE ERA NADAMAS AL SUBTEMA 7**
- Mejorar la calidad y productividad { La estructura de una organización puede proporcionar a los miembros una gran independencia en la forma en que realizan sus tareas o restringirlos limitando y controlando su comportamiento.
- Mejorar el servicio al cliente { La estructura de una organización puede proporcionar a los miembros una gran independencia en la forma en que realizan sus tareas o restringirlos limitando y controlando su comportamiento.
- Estimular el cambio y la innovación { La estructura de una organización puede proporcionar a los miembros una gran independencia en la forma en que realizan sus tareas o restringirlos limitando y controlando su comportamiento.
- Luchar contra lo "temporal" { }