



Nombre de alumno: **Emanuel de Jesús Samayoa Hernández.**

Nombre del profesor: **Lic. Luis Galindo**

Nombre del trabajo: **UIT1**

Materia: **Capital Humano**

Grado: **5to cuatrimestre LAN**

Grupo: **A**

Comitán de Domínguez Chiapas a 22 de enero de 2023

U1. EL CONTEXTO AMBIENTAL Y LA ORGANIZACIÓN

ELABORADO POR: EMANUEL SAMAYOA

¿QUÉ ES EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL?

A simple vista puede parecer algo muy difícil de comprender, sin embargo, resulta más complicado delimitar qué es lo que comprende o hasta dónde se extiende.

En pocas palabras, es una disciplina relativamente nueva, cuyo propósito es comprender y explicar la influencia que tiene una empresa u organización sobre sus trabajadores y la autonomía que estos ejercen sobre ella.

No se trata de parámetros estáticos, sino de la dinámica de los factores psico-sociales que están en constante modificación.



¿ASÍ DE SIMPLE?

Puede parecer muy escueto decirlo de esa manera, pero la verdad es que es más complejo de lo que suena.

El comportamiento organizacional se refiere a las acciones que desempeñan las personas que pertenecen a dicha organización, sin embargo, entender los factores que motivan esas acciones es lo difícil.

Estos factores suelen incluir aspectos de la dinámica grupal, pero por otro lado, también otros más profundos como los psicológicos.



ALGUNAS OTRAS...

Podemos decir que es una disciplina científica, puesto que sus métodos en la praxis se basan en el ensayo y error o la formulación de hipótesis.

Si tuviera una misión, probablemente sería la correcta administración de las personas, de modo que sean recursos más productivos.

Finalmente, como puede ser evidente, para lograr su propósito, se auxilia de otras disciplinas conductuales como: Política, Antropología, Psicología, Sociología entre otros.



¿CUÁLES SON SUS PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS?

Una de las características más importantes es que su propósito radica en alcanzar mayores niveles de desempeño en la relación individuo-organización.

Por otro lado, también se centra en evitar las situaciones no deseadas o que resulten problemáticas.



LA FLEXIBILIDAD DEL C.O.

Puede que todo lo anterior suene complicado, sin embargo, se encarga de los tres niveles que coexisten dentro de la empresa.

El primero es la macro perspectiva, en la cual trata aspectos generales de la organización como la comunicación, liderazgo y manejo del estrés y conflictos.

El segundo nivel se dedica a la investigación sobre los equipos, su toma de decisiones y dinámica.

Finalmente, en la micro perspectiva, se centra en las aptitudes de los individuos y el impacto para la organización.



¿QUÉ ESPERA LA ORGANIZACIÓN DE SU C. HUMANO?

Su enfoque en el cliente y la misión
Que se identifiquen con la visión
Que alcancen las metas y tengan buenos resultados.

Que sugieran mejoras para desarrollarse
Trabajo en equipo
Compromiso y dedicación

Aprendizaje y crecimiento
Ética y responsabilidad

LOADING



¿CÓMO HACERLO MÁS SENCILLO?

Existe, si no un atajo, un medio temprano para conseguir que todo sea más sencillo en lugar de ajustar todo. Este medio mágico se conoce como Cultura Organizacional, y se trata de todos los valores, actitudes, creencias, y experiencias de una organización y sus miembros.

Si lo pensamos bien, el construir una buena cultura organizacional a la par de la empresa, nos evitaría muchos problemas.



¿SE PUEDE DISEÑAR UN IDEAL?

Básicamente en esto consiste el diseño organizacional, se centra en el proceso de adaptación y construcción continua de la estructura organizacional, de este modo, se espera adaptarse a problemas frecuentes u otras variables y evitarlas.

Las variables que deben considerarse se resumen a: los factores ambientales de la organización, conocer bien la estructura, logística de la empresa y las consecuencias conductuales.

Es posible alcanzar este ideal siempre y cuando exista una buena organización, los objetivos sean posibles y haya buenos mecanismos de decisión.



En muy pocas ocasiones nos detenemos a pensar que dentro de todos los recursos

potenciales que tiene la empresa, uno de los más importantes es el humano. Pues, si bien estamos de acuerdo en que hay cosas indispensables como los recursos y la tecnología, es imposible que una organización funcione sin la operatividad humana.

Es por ello que resulta indispensable para la salud y longevidad de la organización, el que las relaciones internas sean favorables y productivas. Después de todo, la disciplina del comportamiento organizacional existe para conseguirlo.

Solo basta con observar los aspectos que la organización espera de sus trabajadores para darnos cuenta de que no es algo imposible. Si bien, puede ser un procedimiento tedioso, llegar a ese ideal depende en gran parte de construir una buena cultura organizacional desde un comienzo. Muchas de las ocasiones en las que una empresa fracasa en la relación con sus empleados, es debido a que sus intereses no coinciden o porque no son capaces de generar esa identidad y transmitirla a sus colaboradores.

Y en eso radica la esencia del comportamiento organizacional, en tratar, fallar y volver a intentar hasta encontrar a las personas ideales para establecer una buena relación. No es que no se pueda intentar con una empresa ya madura, se refiere mayormente a que será muy difícil llevar a una empresa a la madurez si no antes se establecen buenas relaciones entre la organización, su personal e intereses.