COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

NOMBRE DEL CATEDRÁTICO:
Luis Miguel Sandoval Briones

NOMBRE DEL ALUMNO:
Eduardo Rashid Estrada Navarro

FECHA:
24-04-2020

Antecedentes del comportamiento organizacional (CO)

Definición, objetivo e importancia del CO

La rama de ciencias sociales que estudia el comportamiento de las personas en el ambiente laboral, con el propósito de mejorar la productividad de las organizaciones.

Objetivo del CO

- La identificación de variables relacionadas con el desempeño de los empleados.
- Las características organizacionales que afectan el desempeño de los empleados.
- Las características de los trabajos que influyen en el desempeño de los empleados.
- Las características de los sistemas de recompensas que influyen en el desempeño de los empleados.

Importancia del CO

- La mejora de la productividad.
- La mejora de la calidad de los productos y servicios.
- La mejora de la satisfacción de los empleados.
- La mejora de la rentabilidad.
- La mejora de la competitividad.

Ciudadanía del CO

Tipo organizacional cuando los empleados van más allá de sus funciones laborales para ayudar a sus compañeros de trabajo.

- Altruismo: Ayudar a los demás a cumplir sus tareas.
- Conciencia: Cumplir con las normas de la organización.
- Cortesía: Evitar problemas con los demás.
- Deportividad: Tolerar las molestias sin quejarse.
- Virtud cívica: Participar en los asuntos de la organización.

Conceptos introductorios en el CO

- Cultura organizacional: Conjunto de valores, creencias y normas que rigen el comportamiento de los miembros de una organización.
- Diversidad: Diferencias individuales.
  - Diferencias individuales: Rasgos de una persona que la diferencian de otra.
  - Rasgos: Características de una persona que la diferencian de otra.
  - Estilo de trabajo: Forma en que una persona trabaja con otras personas.
  - Estilo de vida: Forma en que una persona vive su vida.
  - Cultura nacional: Los valores y creencias de los miembros de un país.
  - Cultura corporativa: Los valores y creencias que rigen el comportamiento de los empleados de una empresa.
  - Cultura de la organización: Los valores y creencias que rigen el comportamiento de los empleados de una organización.
  - Valor de la diversidad: Ventaja que se obtiene de la diversidad.
  - Valor de la igualdad: Ventaja que se obtiene de la igualdad de trato a los empleados.
  - Prejuicios de la organización: Los prejuicios que son un problema para la organización.
  - Prejuicios de la sociedad: Los prejuicios que son un problema para la sociedad.
  - Valores comunes: Los valores que comparten los miembros de una organización.
  - Ética: Los valores y actitudes que rigen el comportamiento de los miembros de una organización.
- Ética: Conjunto de valores, creencias y normas que rigen el comportamiento de los miembros de una organización.
- Ciudadanía: Tipo organizacional cuando los empleados van más allá de sus funciones laborales para ayudar a sus compañeros de trabajo.
- Comportamiento ciudadano: Tipo organizacional cuando los empleados van más allá de sus funciones laborales para ayudar a sus compañeros de trabajo.
- Comportamiento contraproducente: Tipo organizacional cuando los empleados van en contra de los intereses de la organización.
- Comportamiento del CO: Rama de ciencias sociales que estudia el comportamiento de las personas en el ambiente laboral.
- Comportamiento de la organización: Tipo organizacional que estudia el comportamiento de los empleados en el ambiente laboral.

Los tres niveles del CO

- Nivel individual del CO: Se centra en el estudio de los individuos que forman parte de una organización.
  - Rasgos: Características de una persona que la diferencian de otra.
  - Estilo de trabajo: Forma en que una persona trabaja con otras personas.
  - Estilo de vida: Forma en que una persona vive su vida.
  - Cultura nacional: Los valores y creencias de los miembros de un país.
  - Cultura corporativa: Los valores y creencias que rigen el comportamiento de los empleados de una empresa.
  - Cultura de la organización: Los valores y creencias que rigen el comportamiento de los empleados de una organización.
  - Valor de la diversidad: Ventaja que se obtiene de la diversidad.
  - Valor de la igualdad: Ventaja que se obtiene de la igualdad de trato a los empleados.
  - Prejuicios de la organización: Los prejuicios que son un problema para la organización.
  - Prejuicios de la sociedad: Los prejuicios que son un problema para la sociedad.
  - Valores comunes: Los valores que comparten los miembros de una organización.
  - Ética: Los valores y actitudes que rigen el comportamiento de los miembros de una organización.
- Nivel grupal del CO: Se centra en el estudio de los grupos que forman parte de una organización.
- Nivel organizacional del CO: Se centra en el estudio de las organizaciones.

Evolución del comportamiento de modelo del CO

- Siglo XVIII, Adam Smith: Los trabajadores tienen que ser especializados para ser productivos.
- Siglo XVIII, Robert Owen: Los trabajadores tienen que ser tratados con respeto para ser productivos.
- Siglo XVIII, Robert M. Tipton: Los trabajadores tienen que ser tratados como personas para ser productivos.
- Siglo XVIII, Thomas Nazaret: Los trabajadores tienen que ser tratados como personas para ser productivos.
- Siglo XIX, Maria Parker: Dice que la gente actúa de acuerdo a la situación en la que se encuentra.
- Siglo XIX, Mary Follet: Dice que la gente actúa de acuerdo a la situación en la que se encuentra.
- Siglo XIX, Ewan Cameron: Dice que la gente actúa de acuerdo a la situación en la que se encuentra.
- Siglo XIX, Walter Dill Scott: Dice que la gente actúa de acuerdo a la situación en la que se encuentra.
- Siglo XIX, Walter Dill Scott: Dice que los trabajadores tienen que ser tratados de acuerdo a sus características individuales para ser productivos.
- Siglo XIX, Walter Dill Scott: Dice que los trabajadores tienen que ser tratados de acuerdo a sus características individuales para ser productivos.
- Siglo XIX, Hugo Munsterberg: Dice que los trabajadores tienen que ser tratados de acuerdo a sus características individuales para ser productivos.
- Siglo XIX, Hugo Munsterberg: Dice que los trabajadores tienen que ser tratados de acuerdo a sus características individuales para ser productivos.
- Siglo XIX, Elton Mayo: Dice que los trabajadores tienen que ser tratados como personas