



UDS

Mi Universidad

Comportamiento organizacional

Yuleni Antonia morales aguilar

Medicina veterinaria y zootecnia

Cuatrimestre 4

Comitán de Domínguez, 22 de SEPTIEMBRE de 2023

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

DEFINICIÓN, OBJETIVO E IMPORTANCIA DEL CO

EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL (CON FRECUENCIA SE ABREVA 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, CON EL PROPÓSITO DE APLICAR DICHO CONOCIMIENTO PARA MEJORAR LA EFECTIVIDAD DE LAS ORGANIZACIONES. EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL (CO) ES UN ÁREA DEL CONOCIMIENTO APLICADO, QUE ESTUDIA LA MANERA COMO LOS INDIVIDUOS Y GRUPOS ACTÚAN DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES, CON EL PROPÓSITO DE ELABORAR ALGUNOS PRINCIPIOS QUE PERMITAN ENTENDER EL FENÓMENO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES.

EVOLUCIÓN DEL CAMPO DE ESTUDIO DEL CO

LA EVOLUCIÓN Y EL ORIGEN PRINCIPAL DE ESTE COMPORTAMIENTO RECAEN EN EL SIGLO XIX (EN LOS ÚLTIMOS 25 AÑOS PARA SER MÁS ESPECÍFICOS) LA HISTORIA DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL TIENE SUS RAÍCES EN EL ENFOQUE CONDUCTISTA DE LA ADMINISTRACIÓN, O SEA, LA CREENCIA EN QUE LA ATENCIÓN ESPECÍFICA A LAS NECESIDADES DE LOS TRABAJADORES CREA UNA MAYOR SATISFACCIÓN Y PRODUCTIVIDAD DURANTE AÑOS LOS INVESTIGADORES Y TEÓRICOS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL HAN PRESENTADO DIFERENTES PENSAMIENTOS Y TEORÍAS SOBRE LAS RELACIONES HUMANAS EN EL TRABAJO, LOS CUALES SE CONCENTRAN EN ASPECTOS COMO LA MOTIVACIÓN, SU RACIONALIDAD O PENSAMIENTO Y NECESIDADES.



INTERDISCIPLINARI EDAD DEL C.O

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, COMO SE VERÁ. LAS CONTRIBUCIONES DE LA PSICOLOGÍA HAN OCURRIDO SOBRE TODO EN EL NIVEL INDIVIDUAL O MICRONIVEL DEL ANÁLISIS, EN TANTO QUE LAS OTRAS DISCIPLINAS HAN AYUDADO A LA COMPRENSIÓN DE CONCEPTOS MÁS AMPLIOS TALES COMO LOS PROCESOS DEL GRUPO Y LA ORGANIZACIÓN.

LA RELACIÓN DE LA GESTIÓN CON EL CO

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. MUCHAS DE ESTAS TEORÍAS HACEN REFERENCIA A PROBLEMAS A LOS QUE SE ENFRENTAN REGULARMENTE LOS DIRECTIVOS EN SU TRABAJO, COMO LA MOTIVACIÓN DE SUS SUBORDINADOS; EL TRAZADO EFICIENTE DE LA DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE LA FIRMA; LA PRESTACIÓN DE UN IRREPUGNABLE SERVICIO AL CLIENTE; EL ENTRENAMIENTO Y LA INTEGRACIÓN DE LAS TAREAS QUE EL C.O SE OCUPA DE LA DESCRIPCIÓN Y LA EXPLICACIÓN DE FENÓMENOS ORGANIZACIONALES. MIENTRAS QUE LA GESTIÓN ES UN CONJUNTO DE HABILIDADES APLICADAS A RESOLVER PROBLEMAS QUE PUEDEN IMPLEMENTARSE PARA SOSTENER, PROTEGER O MEJORAR LA VENTAJA COMPETITIVA DE LA FIRMA.

OBJETIVOS DEL CO

EL PRIMER OBJETIVO DEL CO ES DESCRIBIR SISTEMÁTICAMENTE EL MODO EN QUE SE CONDUCE LAS PERSONAS EN UNA AMPLIA VARIEDAD DE CONDICIONES.

O, EL SEGUNDO OBJETIVO ES COMPRENDER PORQUE LAS PERSONAS SE COMPORTAN COMO LO HACEN. LOS ADMINISTRADORES SE SENTIRÍAN SUMAMENTE DECEPCIONADOS SI SÓLO PUDIESEN HABLAR DE LA CONDUCTA DE SUS EMPLEADOS, PERO NO COMPRENDER LAS RAZONES POR LAS QUE ACTÚAN DE ESA MANERA. EL TERCER OBJETIVO ES PREDECIR LA CONDUCTA FUTURA DE LOS EMPLEADOS ES UNA META MÁS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.



LOS TRES NIVELES DEL CO

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 PERSPECTIVA INTERMEDIA DEL CO. TRATA SOBRE EL COMPORTAMIENTO DE LOS GRUPOS Y LOS EQUIPOS DE LA ORGANIZACIÓN.

3. MICRO-PERSPECTIVA DEL CO. ANALIZA EL COMPORTAMIENTO DEL INDIVIDUO QUE TRABAJA SOLO EN LA ORGANIZACIÓN. SE LLAMA COMPORTAMIENTO MICROORGANIZACIONAL.



LOS DISEÑOS ORGANIZACIONALES Y EL COMPORTAMIENTO DEL EMPLEADO

NO TODAS LAS PERSONAS PREFIEREN LA LIBERTAD Y FLEXIBILIDAD DE LAS ESTRUCTURAS ORGÁNICAS. ALGUNAS SON MÁS PRODUCTIVAS Y ESTÁN MÁS SATISFECHAS CUANDO LAS TAREAS DEL TRABAJO ESTÁN ESTANDARIZADAS Y LA AMBIGÜEDAD ES MÍNIMA. ES DECIR, EN LAS ESTRUCTURAS MECANICISTAS. POR TANTO, CUALQUIER ANÁLISIS DEL EFECTO DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL SOBRE EL COMPORTAMIENTO DEL TRABAJADOR TIENE QUE TOMAR EN CUENTA LAS DIFERENCIAS INDIVIDUALES.



LA GRANDEZA DE UNA PERSONA SE MIDE POR LA FORMA EN QUE TRATA AL MAS DEBIL