



COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

-CLASES-



Martha Alles

Sala de Profesores es un servicio gratuito que se ofrece a todos aquellos profesores que utilizan mis libros.

Este material ha sido pensado como apoyo en la impartición de clases y en relación con este libro en particular.

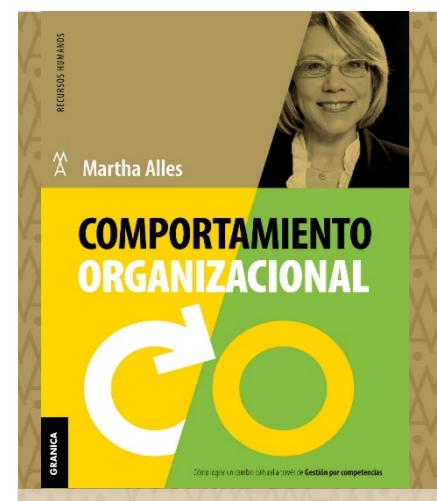
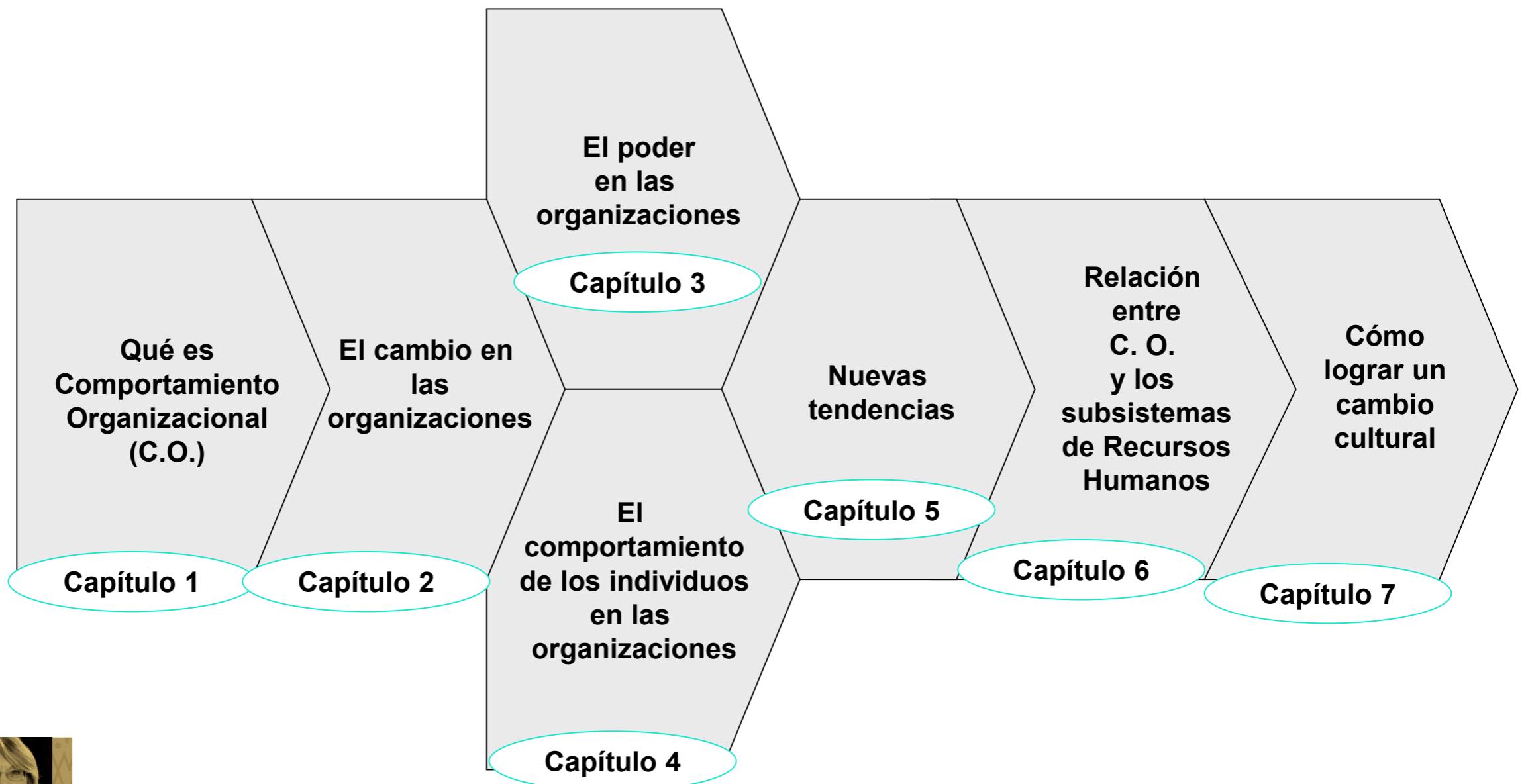
Gracias por el interés en mi trabajo.

Martha Alles

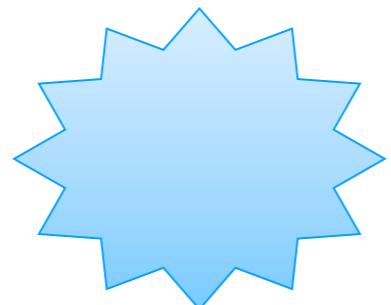


PRESENTACIÓN

Para estudiar el comportamiento organizacional hemos estructurado esta obra en los siguientes capítulos:

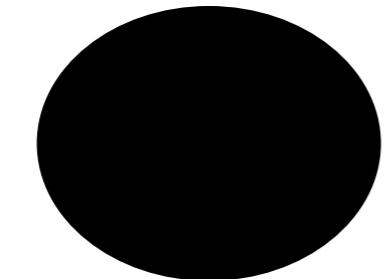


Símbolos utilizados en preparación de clases



DEFINICIÓN

La presencia de una estrella celeste le proporcionará información adicional sobre el tema en cuestión



En distintos momentos de las CLASES encontrará definiciones del Glosario relacionadas con el tema que se está tratando en ese momento.



Este símbolo no requiere mayor explicación, le estará señalando un aspecto o tema que tiene especial relevancia, por lo cual le sugiero que lo ¡RECUERDE!

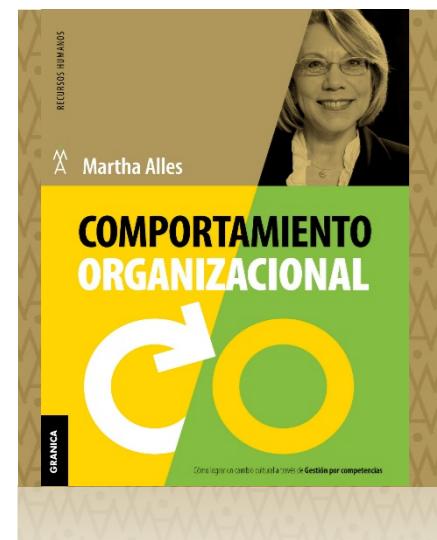




Capítulo 1

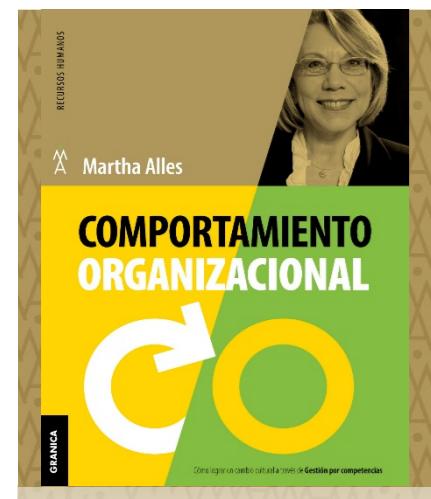
Comportamiento organizacional (CO) es una disciplina

- Comportamiento organizacional es la disciplina que estudia el comportamiento de las personas dentro de la organización. Se aprende sobre él a través de tres caminos: la teoría, la investigación y la práctica.



Comportamiento organizacional (CO): los componentes

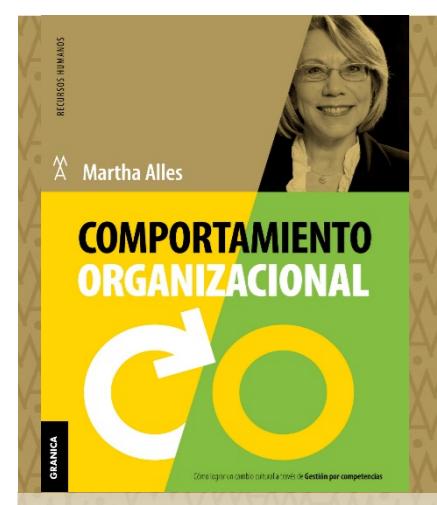
- Los componentes del comportamiento organizacional son, por un lado, las personas y por otro la estructura, tanto formal como informal, y la tecnología. En adición a estos elementos debe tenerse en cuenta el contexto en el que la organización actúa, tanto nacional como internacional (entorno global).



¿Cómo estudiar el comportamiento en las organizaciones?

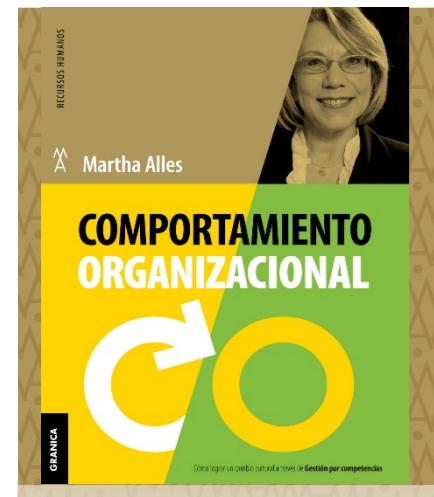


Fuente: Kreitner y Kinicki

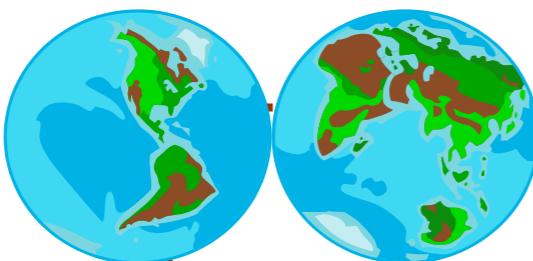


El estudio del CO

- El estudio del comportamiento organizacional se nutre de diferentes disciplinas: psicología, sociología, política, filosofía, economía, entre las más importantes.



Modelo de CO para las nuevas realidades



Modelo externo (contexto cultural global)

Modelo externo (contexto cultural)

Organización (estructura, cultura, cambio)

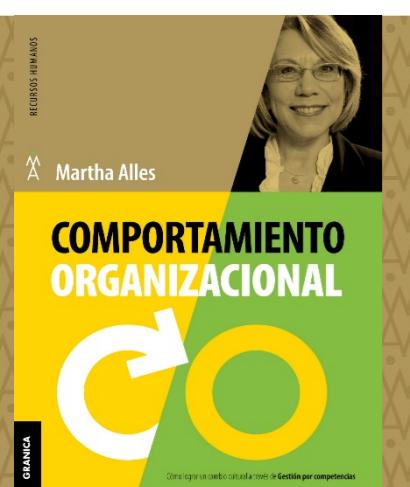
Directivos responsables de conseguir resultados organizativos con y a través de otros

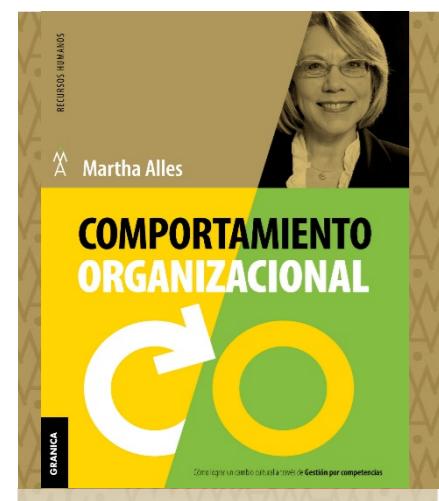
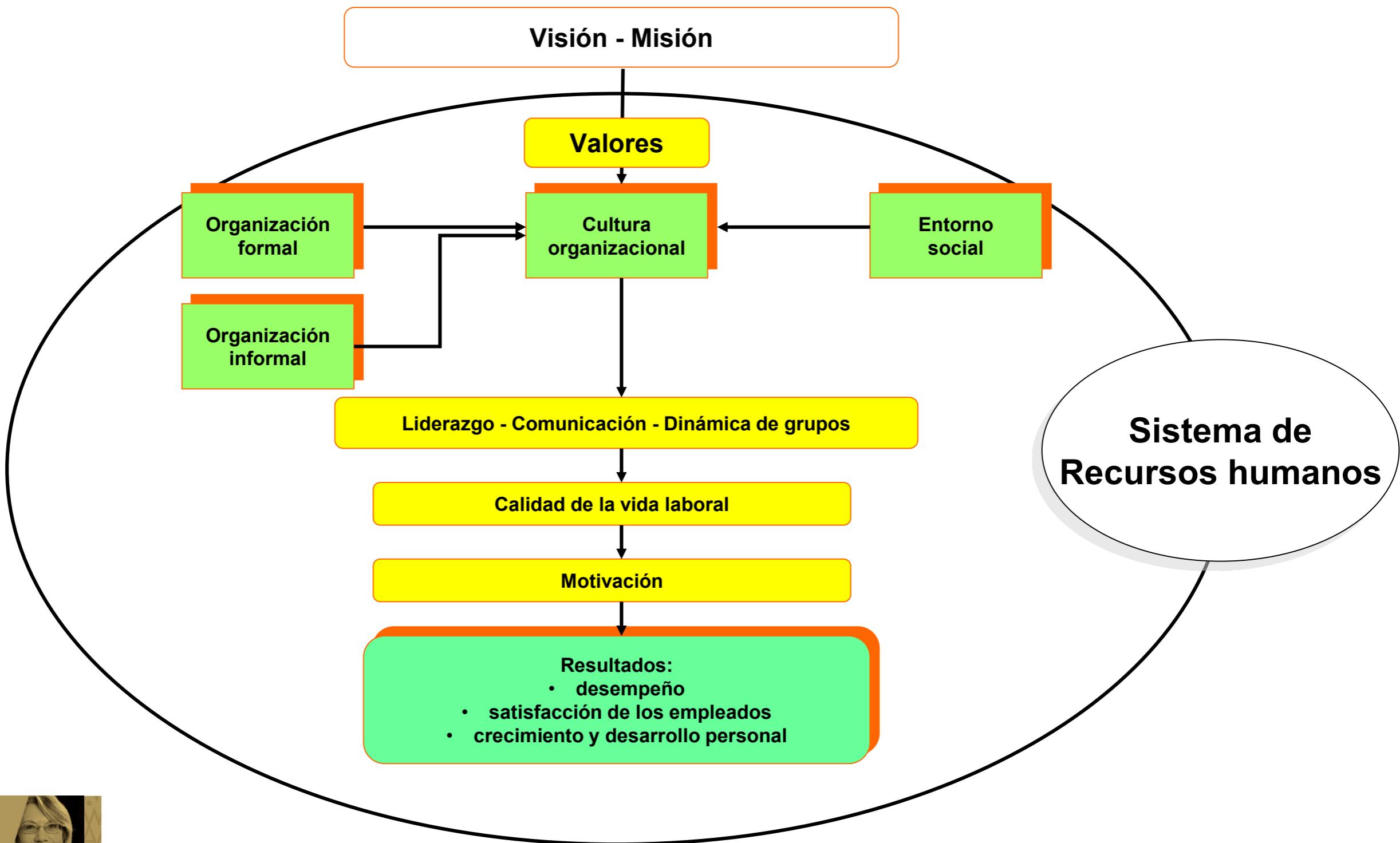
Comprensión y dirección de la conducta individual

Comprensión y dirección de grupos y procesos sociales

Comprensión y dirección de los procesos y problemas organizativos

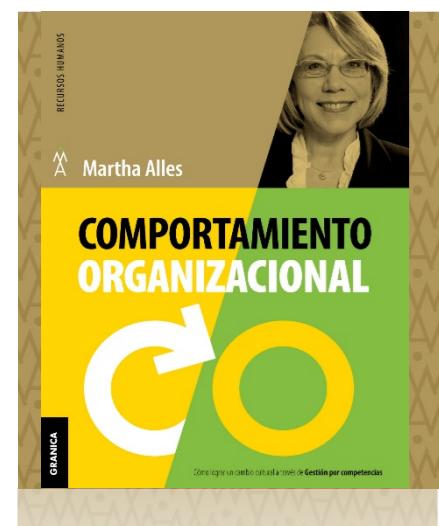
Eficacia organizativa a través de la mejora continua





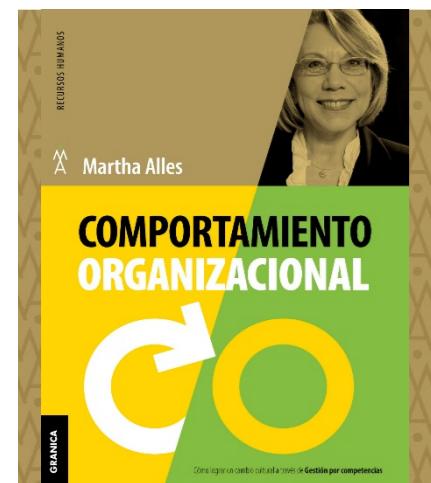
Modelos de comportamiento organizacional

- Algunos de los más importantes modelos de comportamiento organizacional: las teorías “X” e “Y” de McGregor, y los modelos autocrático, de custodia, de apoyo y colegiado.

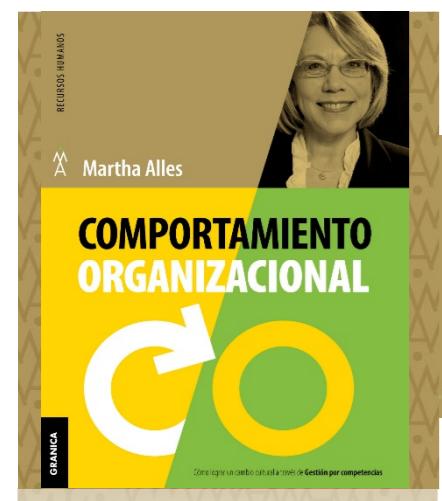


Cultura organizacional

- Una organización es un sistema que se desenvuelve en un entorno social que lo retroalimenta, y esto repercute en el comportamiento organizacional.
- Las organizaciones operan en un determinado medio, en el que los individuos viven y trabajan. Ese medio se conforma por un complejo sistema de leyes, valores y costumbres que denominamos *cultura social, nacional o doméstica*. En definitiva, los individuos actúan en relación con sus propias características personales, que se ven influenciadas por el entorno en el que viven y se han desarrollado.



La cultura organizacional



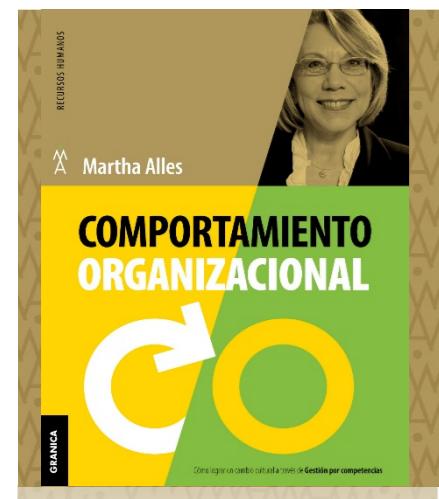
Desarrollo organizacional (DO)

- Desarrollo organizacional (DO) representa la evolución deseada del comportamiento. Pasar de una situación actual a otra que permitirá alcanzar mejor la estrategia u objetivos organizacionales. Es importante recordar que los objetivos o metas pueden ser muy distintos entre las diversas organizaciones, por lo cual el desarrollo a alcanzar también lo será.



Implicancias de la globalización en el comportamiento organizacional

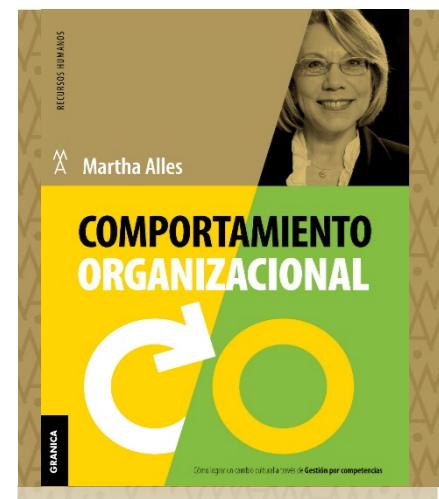
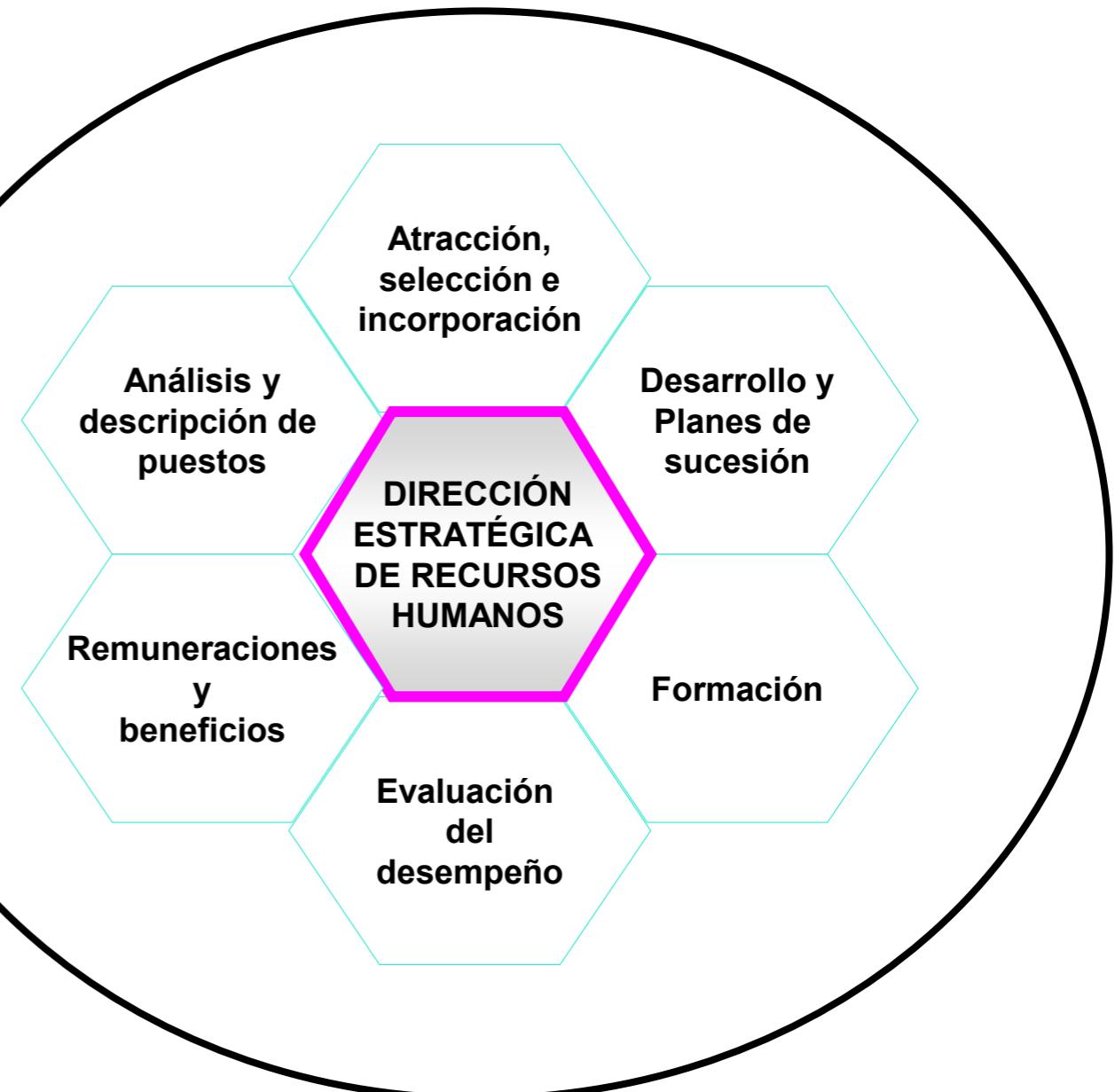
- La globalización ha influenciado, y lo seguirá haciendo, el desarrollo de las organizaciones, cualquiera sea su tipo y tamaño. Los ejecutivos requieren, entre otras capacidades, el desarrollo de la competencia *Cosmopolitismo*.



Nuevas tendencias en comportamiento organizacional

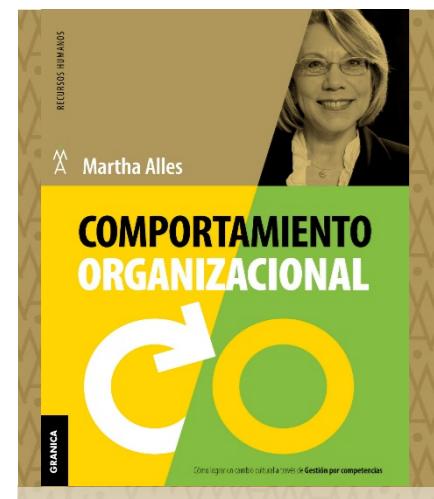
Nuevos paradigmas:

- Manejo sistémico de los subsistemas de Recursos Humanos alineados a la estrategia.
- Personas responsables de sí mismas.
 - Jefes que delegan.
- Colaboración entre los integrantes de una misma organización.
- Balance familia-trabajo.



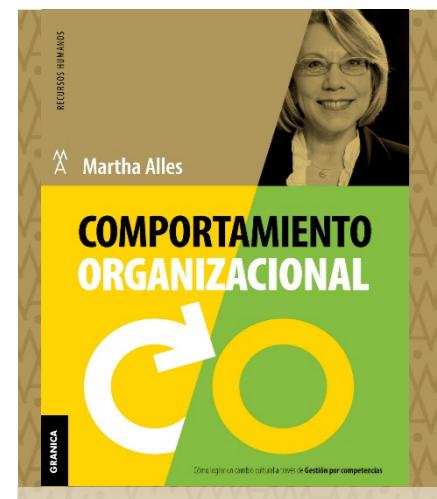
Cómo hacer un diagnóstico y brindar posibles soluciones

- Un diagnóstico sobre comportamiento organizacional requiere una serie de pasos: desde la observación directa y la administración de formularios y entrevistas, hasta el análisis de documentos, sistemas y políticas de la organización.
- El cambio en materia de comportamiento organizacional se alcanza a través del aprendizaje.



Nuevas tendencias: manejo sistémico de los Recursos Humanos

- Las nuevas tendencias en management, en relación con el comportamiento organizacional, plantean un manejo sistémico de los subsistemas de Recursos Humanos orientados –al mismo tiempo– a la estrategia de la organización y a las personas que la integran. Es decir, que atienda tanto las necesidades de la organización como las de los empleados, en una relación *ganar-ganar*.



CONTÁCTENOS



CORPORATE

T: +1 (786) 600-1064

A: 2450 Hollywood Blvd, Suite 700, Hollywood, FL
33020, USA

ARGENTINA

T: +54 (11) 4815-4852

A: Talcahuano 833, 2 piso, Suite "E", Buenos Aires, (1013)
Argentina

Tel. MEXICO: +52 (55) 4164-9763

profesores@marthaalles.com

libros@marthaalles.com

www.marthaalles.com