



Nombre de alumno: Josué Alfredo Díaz Sánchez

Nombre del profesor: Liliana Grisell Escobar

Nombre del trabajo: Mapa Conceptual

Materia: Comportamiento Organizacional

Grado: 4to cuatrimestre

Grupo: A

PASIÓN POR EDUCAR

Frontera Comalapa, Chiapas a 13 de noviembre de 2022.

Antecedentes del comportamiento organizacional (CO)

*Definición, objetivo, e importancia del CO

Es un campo de estudio que investiga el efecto que los individuos, grupos y estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones

El propósito de aplicar dicho conocimiento para mejorar la efectividad de las organizaciones

cada empresa debe buscar el equilibrio entre el logro de sus objetivos, su funcionamiento, la obtención de sus recursos y la satisfacción personal de sus constituyentes, siendo estos los cuatro criterios genéricos de la efectividad organizacional (Kinicki 2003)

*Utilidades del CO

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

*Conceptos involucrados en el CO

- diferencias individuales: estas diferencias son sustanciales, no insignificantes
- percepción: Cada persona posee un marco de referencia organizado que va formando a lo largo de la vida mediante la acumulación de experiencias y valores
- individuo integral: Las habilidades de una persona no pueden dissociarse de sus antecedentes o de sus conocimientos.
- conducta motivada: lo que motiva a los individuos no es lo que otros creen que necesitan, sino lo que ellos desean
- deseo de involucramiento: 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.
- valor de las personas: Desean que se les valore por sus habilidades y capacidades y que se les den oportunidades de desarrollo.

*Los tres niveles del CO.

1. Macroperspectiva del CO. Se refiere al comportamiento del sistema organizacional como un todo.
2. Perspectiva intermedia del CO. Trata sobre el comportamiento de los grupos y los equipos de la organización
3. Microperspectiva del CO. Analiza el comportamiento del individuo que trabaja solo en la organización.
- 4.

*Evolución del campo de estudio del CO

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.

*Contexto del CO

Las cargas de trabajo excesivas y las jornadas laborales largas generan estrés y conflictos en la vida personal de los empleados, por lo que los gerentes deben propiciar las condiciones necesarias para equilibrar trabajo y vida personal.

*Interdisciplinariedad 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

*Los diseños organizacionales y 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

Se define como el proceso de planificar, organizar, liderar y controlar los recursos materiales, financieros y humanos de una organización

*Retos y oportunidades del CO

Actualmente hay muchos retos y oportunidades para que los administradores utilicen los conceptos del CO

*Desarrollo de un modelo de CO.

El CO se refiere a la manera en que las organizaciones se comportan en un mundo dinámico y en constante desarrollo.