

Nombre de alumno: Nadia Angélica Pérez Flores.

Nombre del profesor: Luis Miguel Sánchez Hernández.

Nombre del trabajo: Mapa conceptual.

Materia: Comportamiento organizacional.

Grado: 4°

Grupo: Medicina veterinaria y zootecnia.

1.1. Definición, objetivo e importancia del CO	1.2. Utilidades del CO	1.3. Conceptos involucrados en el CO	1.4. Los tres niveles del CO	1.5. Evolución del campo de estudio del CO		1.6. Contexto del CO	
Mejorar la efectividad en el trabajo, en la administración de personal, así como en la organización en general.	Radica en que	El comportami en un conjunto torno a la natu organizaciones	miento organizacional se sustenta nto de conceptos fundamentales en turaleza de los individuos y las  Des.  Constituto de los actualis de la constituta de la c		Adam Smith		A través del estudio del comportamiento organizacional
El primer objetivo	Permite desarrollar un método para analizar sistemáticamente el comportamiento de las personas y los grupos que trabajan en forma organizada e integrada.		refiere a los individuos, existen organizaciones enteras. s básicos:	onducta de	En 1776 escribió un libro llamado La Riqueza de las Naciones.		Se puede identificar, implementar o modificar la estrategia de solución de acuerdo al contexto de la organización.

Es describir sistemáticamente el modo en que se conducen las personas en una amplia variedad de

El segundo

Es comprender porque las personas se

comportan como lo hacen.

El tercero

Es predecir la conducta futura de los

Es controlar la conducta de los empleados,

dado que los administradores son los

responsables de los resultados del desempeño.

empleados es una meta más del

comportamiento organizacional.

El cuarto

¿Qué es el comportamiento organizacional? Su objetivo —

Es el estudio del comportamiento individual y

grupal dentro de los sistemas organizacionales.

Ofrece un vocabulario de términos y conceptos para compartir, discutir y analizar con claridad las experiencias de

Permite formular estrategias adecuadas

y en las organizaciones.

4 para mejorar la calidad de vida en el trabajo

Crea condiciones para que las

organizaciones sean más eficaces y

competitivas de manera sustentable.

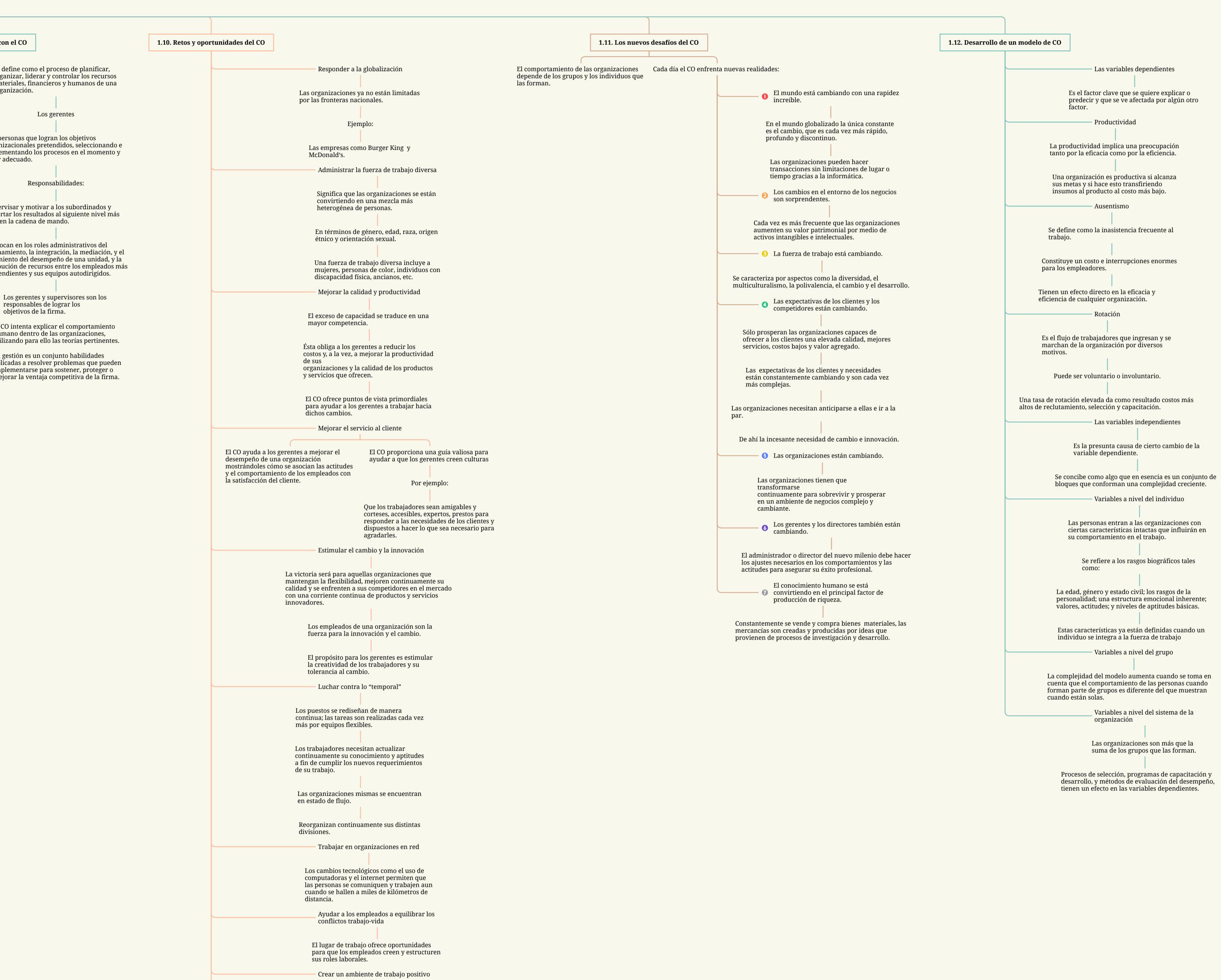
Importancia

mejores estrategias de administración del personal para obtener mejores resultados en la organización.

Radica en que permite identificar las

otos involucrados en el CO	1.4. Los tres niveles del CO	1.5. Evolución del campo de estudio del CO	1.6. Contexto
El comportamiento organizacional se sustenta en un conjunto de conceptos fundamentales en torno a la naturaleza de los individuos y las	Macroperspectiva del CO.	Adam Smith	
torno a la naturaleza de los individuos y las organizaciones.  En lo que se refiere a los individuos, existen	Se refiere al estudio de la conducta de organizaciones enteras.	En 1776 escribió un libro llamado La	
seis conceptos básicos:  Diferencias individuales	Se basa en	Riqueza de las Naciones.  En el se obtuvo de la clave del crecimiento También habla acerca de la división del	
La idea de las diferencias individuales	Comunicar, liderar, plantear decisiones, manejar el estrés y los conflictos, negociar y coordinar actividades de trabajo, así como	económico.	
procede de la psicología.	coordinar actividades de trabajo, así como en distintos tipos de poder y política.	Consiste en la especialización y cooperación de las fuerzas laborales en diferentes tareas y roles con el objetivo de mejorar la	
Cada persona es única	Perspectiva intermedia del CO	eficiencia.  Roberto Owen	
Las diferencias individuales obligan a los administradores a conceder un trato individual.	Trata sobre el comportamiento de los grupos y los equipos de la organización.	En 1789	
Percepción	Se enfoca en el comportamiento de las personas que trabajan en grupos o en	Redujo el trabajo a los niños y dio énfasis a la educación.	
Cada persona entiende la realidad y ve las cosas de diferente manera.	equipos.  Mejora el desempeño colectivo.		
Es probable que dos personas lo conciban en forma distinta.	A través de	Elevó los salarios, concluyó las horas de trabajo, les dio más luz a las fábricas, construyó áreas verdes.	
Individuo integral		Charles Babbage	
Se refiere únicamente a las habilidades o la forma de pensar con claridad y orden de la información que recibe y procesa una	Investigaciones sobre los equipos, el facultamiento en la toma de decisiones y las dinámicas grupal e intergrupal.	En 1832 publicó su libro Sobre la economía Agregó puntos a la división del de la Maquinaria y las Manufacturas. trabajo.	
persona.  Conducta motivada	Microperspectiva del CO	como:	
Éstas pueden relacionarse con las necesidades	Analiza el comportamiento del individuo que trabaja solo en la organización.	Reducir el tiempo necesario para aprender un puesto, reducir el desperdicio de materiales sobre la etapa de aprendizaje y altos niveles de destreza.	
Éstas pueden relacionarse con las necesidades de una persona y con las consecuencias resultantes de sus actos.	Se enfoca en	Andres Ure	
Deseo de involucramiento  Las personas desean sentirse satisfecha de	Las diferencias individuales, la personalidad, la percepción y la atribución, la motivación y la satisfacción en el trabajo.	En 1835	
sí mismas.		Incorpora los factores humanos en su obra Proporciona a sus trabajadores té caliente, La filosofía de las manufacturas. tratamiento médico, un ventilador y pagos	
Este deseo se manifiesta en su impulso hacia la eficacia personal, o la certeza de que se poseen las capacidades necesarias		por enfermedad.  Federico W. Taylor	
para desempeñar una tarea.  Valor de las personas		En 1910	
Los individuos merecen un trato con		En su obra Principios de la administración científica	
atención, respeto y dignidad.  Naturaleza de las organizaciones		Formaba la selección, la capacitación y el	
Constituyen sistemas sociales, se les forma con base en intereses mutuos y deben tratar		desenvolvimiento científicos de los trabajadores, así como la división equitativa del trabajo entre obreros y administradores.	
éticamente a los empleados.  Sistemas sociales		María Parker Follet	
Su comportamiento se ve influido por el		En 1924	
grupo al que pertenecen, así como por sus impulsos personales.  Intereses mutuos		En su obra Creative Experience.	
Las organizaciones necesitan de las		Decía que cualquier sociedad productiva debe estar fundada en el reconocimiento de los deseos motivacionales del individuo y del grupo.	
personas, y las personas de las organizaciones.		Elton Mayo	
Los administradores necesitan de los empleados para cumplir los objetivos organizacionales.		En 1931	
Los individuos necesitan de las		En su obra "los problemas humanos de una civilización industrial".	
organizaciones para cumplir sus objetivos personales.		Se aconseja a los directivos para hacer frente a las necesidades emocionales de los	
Ética		empleados en el trabajo.  Kurt Lewin	
Dar a los individuos un trato ético es indispensable para atraer y retener a empleados valiosos.		En 1949	
Cuando las metas y acciones de una organización son éticas		Formuló la Teoría del Campo	
Da origen a un sistema de triple retribución		En su opinión, el comportamiento depende de los hechos y acontecimientos	
en el que se cumplen los objetivos individuales, organizacionales y sociales.		actuales y de cómo los percibe el sujeto.  Herbert Simon y James March	
		En 1950	
		Introdujeron un marco diferente de toma de También sumaron una dimensión	
		Introdujeron un marco diferente de toma de También sumaron una dimensión decisiones para entender el comportamiento nueva a su modelo: propusieron que la organizacional en los años cincuenta. racionalidad del ser humano es limitada.  Douglas McGregor	
		En 1960	
		En su obra "El lado humano de las Describió dos formas de pensamiento de los	
		organizaciones". directivos a los cuales se denominó teoría X y teoría Y.  Abraham Maslow	
		Pronunció el ejercicio de la jerarquía de las necesidades en una pirámide.	
		La cual nombro como "La pirámide Maslow"  McClelland	
		En 1962	
		En su Teoría de las Tres Necesidades	
		Define tres tipos de motivaciones compartidas	
		Define tres tipos de motivaciones compartidas por todas las personas, independientemente de su cultura, su sexo y cualquier otra variable.  Federico Herzberg	
		En 1968	
		Publicó su obra One More Time	
		Si los administradores quieren motivar a su	
		gente, deben de re diseñar sus puntos para permitir que los trabajadores desempeñen más tareas.	
		Pedro Senge	

		DEL C	O I. ANTECEDENTE OMPORTAMIENTO NIZACIONAL (CO)					
Conte	xto del CO		1.7. Interdisc	ciplinariedad del CO		1.8. Los diseños o comportamiento	organizacionales y el o del empleado	1.9. La relación de la gestión con el CO
	A través del estudio del comportamiento organizacional  Se puede identificar, implementar o modificar la estrategia de solución de acuerdo al contexto de la organización.	Es una ciencia del comportamiento aplicada que se conforma de las aportaciones de cierto número de disciplinas, también del comportamiento.  Areas predominantes				El grado de especialización laboral en una organización está determinado por la estructura de la organización.  Es un área en la que la estructura de una organización puede influir en el comportamiento y el desempeño de los empleados.		Se define como el proceso de planificar, organizar, liderar y controlar los recursos materiales, financieros y humanos de una organización.
	acuerdo al contexto de la organización.  Algunas personas emigran de sus países de origen para trabajar en el extranjero.	Psicología	Psicología social	Sociología	Antropología.	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.	los empleados.  Para maximizar el desempeño y la satisfacción de los empleados, deben tenerse en cuenta las diferencias individuales entre los	Los gerentes  Son personas que logran los objetivos organizacionales pretendidos, seleccionando e
	Por ende, laboran con personas de diferentes culturas.  Los gerentes tienden a manejar una fuerza de trabajo diversa.	Es la ciencia que mide, explica y, en ocasiones cambia el comportamiento de los seres humanos.	Toma conceptos tanto de la psicología como de la sociología.  Se centra en la influencia de las personas	Estudia a las personas en relación con su ambiente social o cultura. Para esto se necesitan los sociólogos los	Es el estudio de las sociedades  Tiene por objeto aprender sobre los seres humanos y sus actividades.	Las organizaciones están formadas por personas y cada persona es diferente.  Algunas personas son más productivas y satisfechas en una	empleados, incluida la personalidad y la experiencia laboral.  Las personas tienden a permanecer en organizaciones	Son personas que logran los objetivos organizacionales pretendidos, seleccionando e implementando los procesos en el momento y lugar adecuado.  Responsabilidades:
	El comportamiento organizacional puede la heterogeneidad de personas en términos contribuir a una adecuada convivencia. de género, edad, raza, ideología, orientación sexual, país de origen, etcétera.  Gracias a la globalización	Para esto se necesitan los psicólogos los cuales se encargan de: Estudiar y tratar de entender el	entre sí.	cuales se encargan de:	Entiende las diferencias en cuanto a los valores, actitudes y comportamientos fundamentales entre personas de países distintos y en organizaciones diferentes.	Algunas personas son más productivas y satisfechas en una organización que define claramente su rol, y otras prefieren la libertad de una organización con baja formalización.		Supervisar y motivar a los subordinados y reportar los resultados al siguiente nivel más alto en la cadena de mando.
	Muchas de las industrias expandieron su capacidad productiva.	Estudiar y tratar de entender el comportamiento individual. Contribuciones:	Los psicólogos sociales hacen aportes significativos en los ámbitos para medir, entender y cambiar las actitudes; patrones de comunicación y construcción de la confianza.	Contribucion:	distintos y en organizaciones diferentes.			Se enfocan en los roles administrativos del entrenamiento, la integración, la mediación, y el seguimiento del desempeño de una unidad, y la distribución de recursos entre los empleados má
	A través de la compra de equipamiento, con instalaciones nuevas y muchos empleados más, gracias a esto existe una mayor competencia.  El comportamiento organizacional brinda las herramientas necesarias para que los gerentes puedan conformar una cultura de responsabilidad y compromiso entre la empresa y sus trabajadores.	El aprendizaje, percepción, personalidad, emociones, capacitación, eficacia del liderazgo, necesidades y fuerzas de motivación, satisfacción en el trabajo, procesos de toma de decisiones, evaluaciones del desempeño, medición de actitudes, técnicas de selección de personal, diseño del trabajo y estrés laboral.	Centran sus investigaciones en el cambio, cómo implementarlo y reducir los obstáculos para su aceptación.	A la investigación acerca de la cultura organizacional, teoría y estructura de la organización formal, tecnología organizacional, comunicaciones, poder y conflicto.				Los gerentes y supervisores son los responsables de lograr los objetivos de la firma.
								El CO intenta explicar el comportamiento humano dentro de las organizaciones, utilizando para ello las teorías pertinentes.  La gestión es un conjunto habilidades aplicadas a resolver problemas que pueden implementarse para sostener, proteger o mejorar la ventaja competitiva de la firma.



Identifican lo que está mal en las organizaciones y sus empleados.

Tratan de obtener una ventaja competitiva a través de la creación de un ambiente de trabajo positivo.

—— Mejorar el comportamiento ético

Se caracteriza por recortes, expectativas de mayor productividad del trabajador y competencia implacable en el mercado.

