



**Nombre de alumno: Rocio Paola Molina
Mendoza**

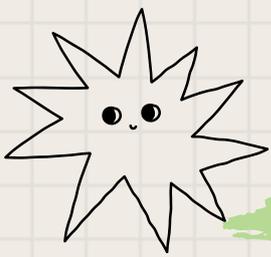
**Nombre del profesor: Jhoani Elizabeth
Pérez López**

Nombre del trabajo: Súper nota

**Materia: Comportamiento organizacional
Grado: 4°**

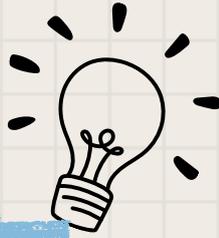
**Grupo: "A" Medicina Veterinaria Y
Zootecnia**

Ocosingo, Chiapas 21 de septiembre del 2024



COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

UNIDAD 1



1.1 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.

Su objetivo es mejorar la efectividad en el trabajo, en la administración de personal.

La importancia es permitir identificar las mejores estrategias de administración del personal para obtener mejores resultados en la organización.

1.3. CONCEPTOS INVOLUCRADOS EN EL CO

Todo campo de las ciencias sociales (e incluso de las ciencias físicas) posee un fundamento filosófico de conceptos básicos que orienta su desarrollo.

"Diferencias individuales" significan que los administradores pueden motivar mejor a los empleados si tratan a cada uno de ellos de diferente manera.

"Percepción" Cada persona entiende la realidad y ve las cosas de diferente manera. Incluso frente al mismo objeto

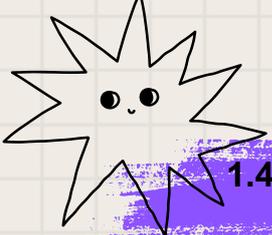
"Individuo integral" produce beneficios que rebasan los límites de una empresa y obran en favor de la sociedad en la que viven los empleados.

"Conducta motivada" La motivación es esencial para la operación de las organizaciones.

1.2. UTILIDADES DEL CO

- Método para analizar sistemáticamente el comportamiento de las personas en forma organizada e integrada.
- Vocabulario de términos y conceptos para compartir, discutir y analizar con claridad las experiencias de trabajo.
- Técnicas para manejar los problemas y las oportunidades que se presentan en las situaciones de trabajo.
- Estrategias adecuadas para mejorar la calidad de vida en el trabajo y en las organizaciones.
- Condiciones para que las organizaciones sean más eficaces y competitivas de manera sustentable.



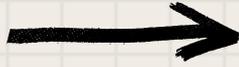


1.4. LOS TRES NIVELES DEL CO

Macroperspectiva del CO: Se refiere al comportamiento del sistema organizacional como un todo.

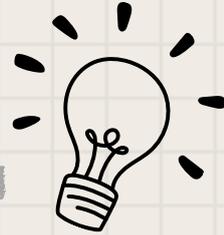
Perspectiva intermedia del CO: Trata sobre el comportamiento de los grupos y los equipos de la organización.

Microperspectiva del CO: Analiza el comportamiento del individuo que trabaja solo en la organización.



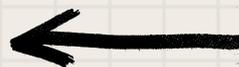
1.5. EVOLUCIÓN DEL CAMPO DE ESTUDIO DEL CO

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.



1.7. INTERDISCIPLINARIEDAD DEL CO

Es una ciencia del comportamiento aplicada que se conforma de las aportaciones de cierto número de disciplinas, también del comportamiento.



1.6. CONTEXTO DEL CO

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 quienes forman parte del desarrollo de la empresa

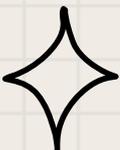
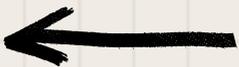


1.9. LA RELACIÓN DE LA GESTIÓN CON EL CO

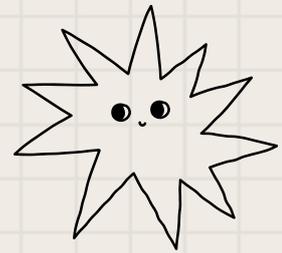
Es el proceso de planificar, organizar, liderar y controlar los recursos materiales, financieros y humanos de una organización.

1.8. LOS DISEÑOS ORGANIZACIONALES Y EL COMPORTAMIENTO DEL EMPLEADO

La estructura de una organización tiene efectos significativos sobre sus miembros. La revisión de las evidencias que relacionan las estructuras organizacionales con el desempeño y satisfacción de los empleados proporcionar a los miembros una gran independencia en la forma en que realizan sus tareas o restringirlos limitando y controlando su comportamiento.



1.10. RETOS Y OPORTUNIDADES DEL CO



"Responder a la globalización"

Las organizaciones ya no están limitadas por las fronteras nacionales.

"Administrar la fuerza de trabajo diversa"

Actualmente las organizaciones deben adaptarse a personas que son diferentes.

"Mejorar la calidad y productividad"

Las organizaciones de todo el mundo aumentaron su capacidad en respuesta a una demanda mayor.

"Mejorar el servicio al cliente"

Mejorar el desempeño de una organización mostrándo cómo se asocian las actitudes y el comportamiento de los empleados con la satisfacción del cliente.

"Estimular el cambio y la innovación"

Impulsar la innovación y dominar el arte del cambio, o serán candidatas a la extinción.

"Luchar contra lo temporal"

Con el cambio viene lo temporal. como la globalización, capacidad amplia y avances de la tecnología.

"Trabajar en organizaciones en red"

El uso de computadoras, Internet, y la capacidad dentro de las organizaciones.

"Ayudar a los empleados a equilibrar los conflictos trabajo-vida"

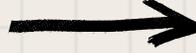
El lugar de trabajo y las horas se especifican con claridad.

"Crear un ambiente de trabajo positivo"

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

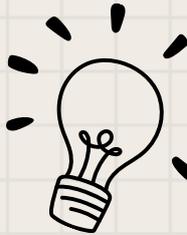
"Mejorar el comportamiento ético "

Se caracteriza por recortes, expectativas de mayor productividad del trabajador.



1.11. LOS NUEVOS DESAFÍOS DEL CO

1. El mundo está cambiando con una rapidez increíble.
2. Los cambios en el entorno de los negocios son sorprendentes.
3. La fuerza de trabajo está cambiando.
4. Las expectativas de los clientes y los competidores están cambiando.
5. . Las organizaciones están cambiando.
6. Los gerentes y los directores también están cambiando
7. El conocimiento humano se está convirtiendo en el principal factor de producción de riqueza



1.12. DESARROLLO DE UN MODELO DE CO

Activos + Pasivos = Capital de los Propietario, los sistemas de la organización, aumenta en forma sistemática nuestro entendimiento del comportamiento en las organizaciones.