



**Nombre de alumno: Isaac roldan Trujillo
Hernández**

**Nombre del profesor: JHOANI ELIZABETH
PEREZ LOPEZ**

Nombre del trabajo: SUPER NOTA

**Materia: COMPORTAMIENTO
ORGANIZACIONAL**

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

Ocosingo, Chiapas 20 de septiembre del 2024

Antecedentes del comportamiento organizacional



1.1. Definición, objetivo e importancia del CO

Definición

El comportamiento organizacional es el estudio de las interacciones y la influencia que las personas y los grupos tienen en el entorno laboral.

Objetivos

El primer objetivo del CO es describir sistemáticamente el modo en que se conducen las personas en una amplia variedad de condiciones.

El segundo objetivo es comprender porque las personas se comportan como lo hacen.

El tercer objetivo es predecir la conducta futura de los empleados es una meta más del comportamiento organizacional.

Importancia

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



1.2. 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.

1.3. Conceptos involucrados en el CO

Diferencias individuales

Por lo general estas diferencias son sustanciales, no insignificantes.

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

Percepción

Los administradores deben aprender a esperar diferencias de percepción entre sus empleados, aceptar a las personas como seres dotados de emociones y conducirlas de manera individual.

Conducta motivada

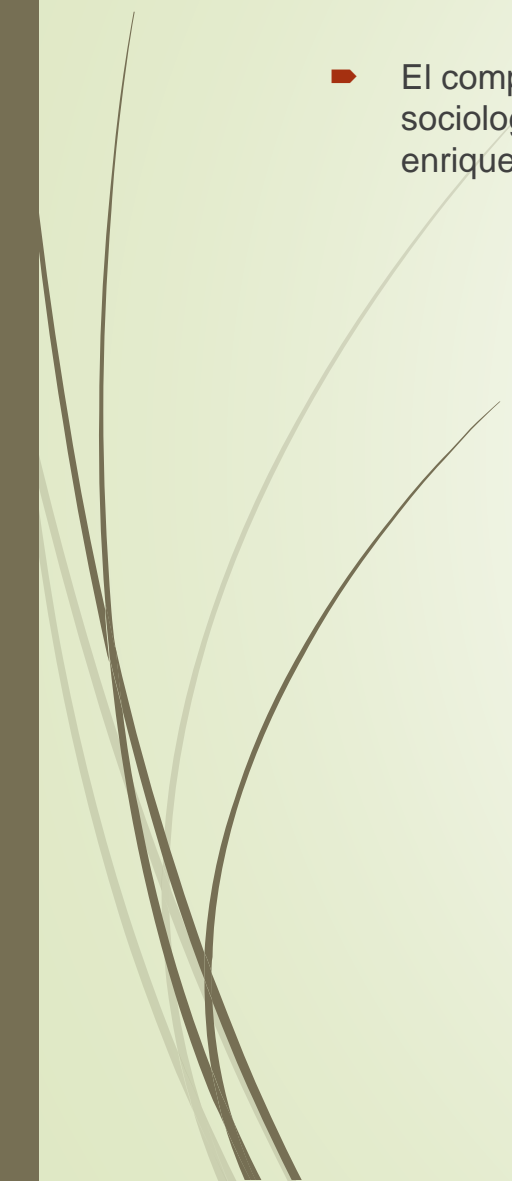
Una organización puede contar con tecnología y equipo de gran calidad, pero si su personal no se siente motivado a aprovecharlos y dirigirlos, tales recursos carecerán de utilidad.

1.4. Los tres niveles del CO

- **1. 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.
- **2. Perspectiva intermedia del CO.** Trata sobre el comportamiento de los grupos y los equipos de la organización. Recibe el nombre de comportamiento mesoorganizacional, pues funciona como nexo entre las otras dos perspectivas del CO.
- **3. Microperspectiva del CO.** Analiza el comportamiento del individuo que trabaja solo en la organización. Se llama comportamiento microorganizacional.



1.7. Interdisciplinariedad del CO

- El comportamiento organizacional toma elementos de diversas disciplinas como la psicología (individual), la sociología (grupal), la economía (contexto financiero) y la antropología (cultura). Esta interdisciplinariedad enriquece su análisis y lo hace más completo.
- 



1.9. La relación de la gestión con el CO

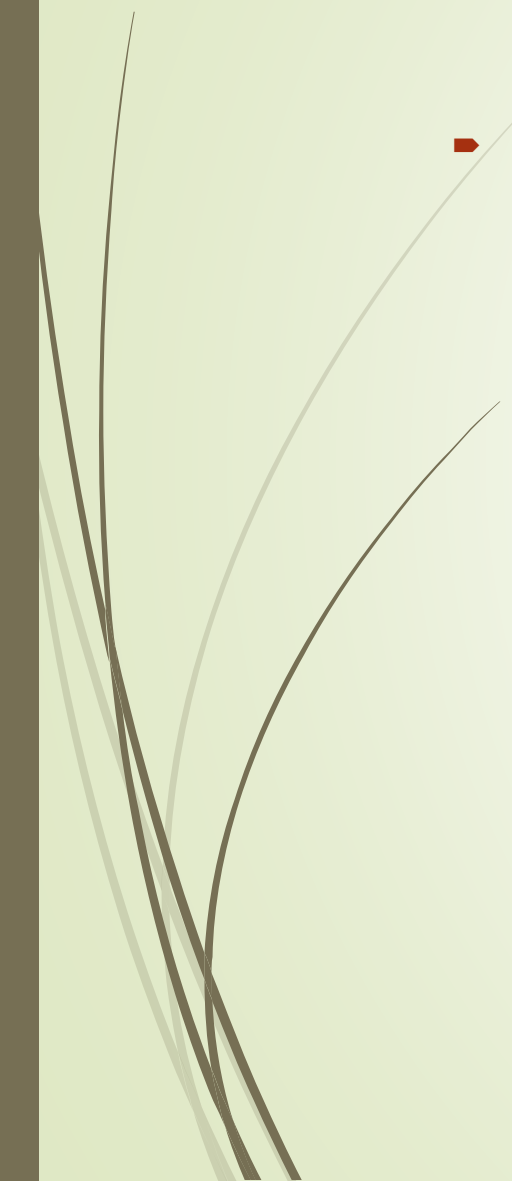
El campo de gestión tradicional se define como el proceso de planificar, organizar, liderar y controlar los recursos materiales, financieros y humanos de una organización

El CO intenta explicar el comportamiento humano dentro de las organizaciones, utilizando para ello las teorías pertinentes.

El estudio del CO proporciona conocimientos que resultan de gran utilidad en áreas críticas importantes para cualquier gerente.



1.10. Retos y oportunidades del CO

- Entre los retos más comunes en el CO están la diversidad generacional, los conflictos interculturales y la integración de nuevas tecnologías. Sin embargo, estos mismos desafíos presentan oportunidades para innovar en la gestión de personas, optimizar el trabajo remoto y fomentar la inclusión.
- 

1.11. Los nuevos desafíos del CO

- ▶ El CO se refiere a la manera en que las organizaciones se comportan en un mundo dinámico y en constante desarrollo. El comportamiento de las organizaciones depende de los grupos y los individuos que las forman. Cada día el CO enfrenta nuevas realidades, como las siguientes:
- ▶ 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

- Un modelo es una abstracción de la realidad o representación simplificada de algún fenómeno del mundo real. Un maniquí en una tienda de departamentos es un modelo. También lo es la siguiente fórmula de contabilidad: $\text{Activos} + \text{Pasivos} = \text{Capital de los Propietarios}$. La siguiente figura presenta la estructura de un modelo de CO. Propone que existen tres niveles de análisis en el CO, y que conforme se avanza del nivel del individuo al de los sistemas de la organización, aumenta en forma sistemática nuestro entendimiento del comportamiento en las organizaciones.

Referencia bibliográfica

UDS(2024).Antologia
comportamiento organizacional .
"unidad1".Pp10-38comitan de
dominguez, Chiapas.