

UDS

SHAZADY JEARIM LÓPEZ GONZÁLEZ

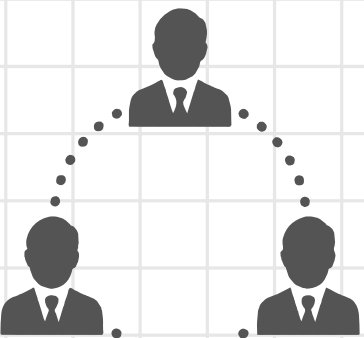
CUADRO SINOPTICO

PARCIAL 1

VICTOR ANTONIO GONZÁLEZ SALAS

LIC. MVZ

CUATRIMESTRE 4

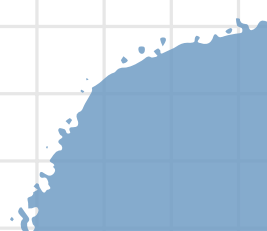




introducción

El Comportamiento Organizacional (CO) estudia cómo se comportan las personas dentro de las organizaciones.

Analiza factores individuales, grupales y estructurales que influyen en el ambiente laboral. Conocer sus antecedentes ayuda a entender su importancia, utilidad y evolución en el mundo del trabajo.



COMPORTAMIENTO organizacional

antecedentes del CO

Estudio del comportamiento humano dentro de las organizaciones, sus causas y efectos.

1.1. Definición, objetivo e importancia

- Definición: Estudio sistemático de las actitudes y acciones de individuos y grupos en el entorno laboral.
- Objetivo: Mejorar la efectividad organizacional.
- Importancia: Aumenta productividad, clima laboral y bienestar del empleado.

1.2. Utilidades del CO

- Mejora el liderazgo y la comunicación.
- Favorece la resolución de conflictos.
- Permite entender y predecir el comportamiento humano.
- Ayuda en la toma de decisiones estratégicas.

1.3. Conceptos involucrados en el CO

- Motivación: Incentivos internos o externos que guían el comportamiento.
- Percepción: Interpretación individual del entorno.
- Actitudes y valores: Influyen en la conducta.
- Comunicación, liderazgo, cultura organizacional.

1.4. Tres niveles del CO

- Individual: Personalidad, emociones, valores, motivación.
- Grupal: Normas, roles, liderazgo, conflictos, toma de decisiones en equipo.
- Organizacional: Estructura, cultura, políticas, procesos organizativos.

1.5. Evolución del campo del CO

- Teoría clásica: Enfoque en tareas y productividad.
- Relaciones humanas: Importancia de las personas.
- Teoría de sistemas: Organización como un todo interrelacionado.
- Enfoques modernos: Diversidad, innovación, cambio.

1.6. Contexto del CO

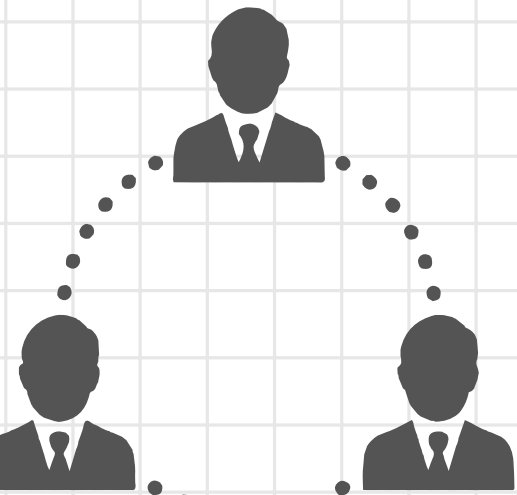
- Factores externos: Economía, política, tecnología.
- Factores internos: Cultura, estructura, liderazgo.
- Influye en cómo se comportan individuos y grupos.

1.7. Interdisciplinariedad del CO

- Integra conocimientos de:
- Psicología: Comportamiento individual.
- Sociología: Dinámica grupal.
- Antropología: Cultura organizacional.
- Economía y política: Toma de decisiones y poder.

1.8. Diseños organizacionales y comportamiento del empleado

- La estructura organizacional condiciona el comportamiento.
- Diseños: funcional, divisional, matricial, plano, jerárquico.
- Impacto en: motivación, comunicación, desempeño.



COMPORTAMIENTO organizacional

1.9. Relación de la gestión con el CO

- Los líderes usan el CO para guiar y motivar.
- Mejora la planificación, organización y control.
- Refuerza la alineación entre metas personales y organizacionales.

1.10. Retos y oportunidades del CO

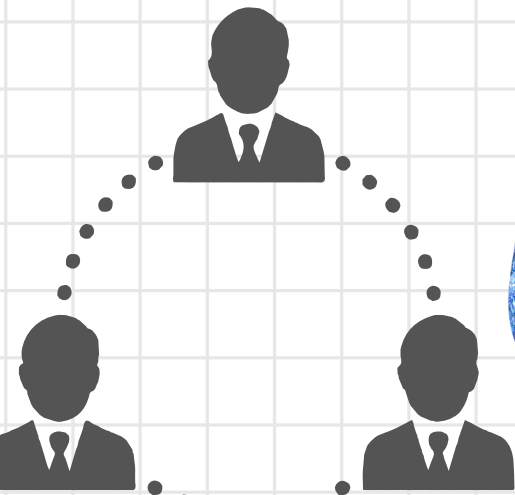
- Retos: Diversidad, resistencia al cambio, conflictos generacionales.
- Oportunidades: Innovación, inclusión, trabajo en equipo, liderazgo efectivo.

1.11. Nuevos desafíos del CO

- Tecnología: Automatización, trabajo remoto, IA.
- Globalización: Equipos multiculturales.
- Bienestar laboral: Salud mental, equilibrio vida-trabajo.
- Sostenibilidad y ética.

1.12. Desarrollo de un modelo de CO


- Entrada (inputs): Personas, estructura, ambiente.
- Proceso: Comportamiento individual y grupal, liderazgo, cultura.
- Resultado: Productividad, satisfacción, innovación, adaptación.
- Busca eficiencia y bienestar organizacional sostenible.





conclusión

Comprender los antecedentes del CO permite mejorar el clima laboral, la productividad y la toma de decisiones. Este conocimiento es clave para enfrentar los nuevos retos en las organizaciones y promover un entorno más efectivo y humano.



bibliografía

Antología UDS maestro Victor Antonio Salas

