



UNIVERSIDAD DEL SURESTE

UNIVERSIDAD DEL SURESTE
CAMPUS TAPACHULA

PASIÓN POR EDUCAR

NOMBRE DEL ALUMNO: HEBER LÓPEZ GUZMÁN.

LICENCIATURA: MEDICINA VETERINARIA Y ZOOCTENIA.

CUATRIMESTRE: CUARTO

MATERIA: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.

DOCENTE: MARÍA DE LOURDES DOMÍNGUEZ.

TRABAJO: REALIZAR UNA SUPERNOTA SOBRE LA IMPORTANCIA DE CONTROLAR EL COMPORTAMIENTO DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN A TRAVÉS DE UNA CULTURA CIMENTADA EN VALORES Y OBJETIVOS PARA FAVORECER EL CLIMA ORGANIZACIONAL.

FECHA: 23/ 09/ 23

INTRODUCCIÓN

DESARROLLO: 1.- Creación de una cultura organizacional basada en valores:



En el entorno empresarial actual, la importancia de una cultura organizacional sólida y bien definida no puede subestimarse. Una cultura organizacional fuerte proporciona un marco ético y de comportamiento que guía a los empleados en su desempeño diario y promueve un clima laboral saludable. En este sentido, el control del comportamiento dentro de la organización se convierte en un factor clave para el éxito y la sostenibilidad a largo plazo de cualquier empresa.

- Definir los valores fundamentales: Los valores corporativos deben ser claros y comunicados de manera efectiva a todos los miembros de la organización. Estos valores deben reflejar la identidad y la misión de la empresa.

- Integrar los valores en todas las actividades: Los valores deben ser incorporados en los procesos de selección, capacitación, evaluación del desempeño y toma de decisiones. De esta manera, se establece un marco de referencia para el comportamiento de los empleados.

2.- Establecimiento de objetivos claros y alcanzables.



3.- Fomento de un clima organizacional positivo:



- Definir metas realistas: Los objetivos deben ser desafiantes pero alcanzables. Esto ayuda a mantener a los empleados motivados y comprometidos con su trabajo.

- Comunicación efectiva de los objetivos: Los objetivos deben ser comunicados de manera clara y comprensible para que todos los miembros de la organización estén alineados y sepan qué se espera de ellos.

- Liderazgo ejemplar: Los líderes deben actuar como modelos a seguir al adherirse a los valores y objetivos de la organización. Su comportamiento influye en el clima organizacional y establece el tono para el resto de los empleados.

- Comunicación abierta y transparente: Se debe fomentar un ambiente en el que los empleados se sientan seguros para expresar sus opiniones y preocupaciones. La comunicación efectiva promueve la confianza y la colaboración.

CONCLUSIÓN:



Controlar el comportamiento dentro de una organización a través de una cultura arraigada en valores y objetivos es esencial para fomentar un clima organizacional favorable. Una cultura organizacional sólida proporciona una guía ética y de comportamiento que influye en la forma en que los empleados interactúan, toman decisiones y se desempeñan en su trabajo diario. Esto tiene un impacto directo en la productividad, la retención de talento, la satisfacción laboral y, en última instancia, en el éxito general de la empresa.

BIBLIOGRAFIA:

<https://aprendiendoadministracion.com/que-es-el-comportamiento-organizacional/>