



Mi Universidad

Súper nota

Nombre del Alumno: Joahan Aldanny Reyes Pérez

Nombre del tema: Unidad I

Parcial: 1°

Nombre de la Materia: Comportamiento organizacional

Nombre del profesor: Jhoani Elizabeth Pérez López

Cuatrimestre: 4°

1. Antecedentes del Comportamiento Organizacional (CO)

El estudio del CO se remonta a principios del siglo XX, cuando se empezaron a investigar las dinámicas humanas en las organizaciones. Los trabajos de pioneros como Elton Mayo y la Escuela de Relaciones Humanas sentaron las bases para comprender la importancia de las emociones y relaciones en el trabajo.

2. Definición de Comportamiento Organizacional

El comportamiento organizacional es el análisis de cómo los individuos y grupos actúan dentro de una organización. Se centra en la interacción humana y cómo esta influencia el desempeño, la cultura y la eficacia organizacional.

3. Objetivo del CO

El principal objetivo del CO es mejorar la efectividad organizacional mediante la comprensión y la predicción del comportamiento humano en el trabajo, buscando aumentar la productividad y el bienestar de los empleados.

4. Importancia del CO

- ****Mejora del Rendimiento****: Aumenta la eficiencia y la productividad.
- ****Satisfacción Laboral****: Aumenta la motivación y el compromiso de los empleados.
- ****Gestión del Cambio****: Facilita la adaptación ante cambios organizacionales.
- ****Cultura Organizacional****: Fomenta un ambiente positivo y colaborativo.

5. Utilidades del CO

- **Desarrollo de Liderazgo**: Mejora las habilidades de liderazgo y gestión.
- **Resolución de Conflictos**: Proporciona herramientas para la mediación y el manejo de conflictos.
- **Coaching y Mentoring**: Ayuda en el desarrollo profesional de los empleados.
- **Diseño de Estrategias**: Contribuye en la formulación de políticas y prácticas organizacionales efectivas.

6. Conceptos Involucrados en el CO

- **Motivación**: Factores que impulsan a los empleados a actuar.
- **Percepción**: Cómo los empleados interpretan su entorno laboral.
- **Actitudes**: Creencias y sentimientos hacia el trabajo.
- **Dinámicas de Grupo**: Interacciones y relaciones dentro de equipos.

7. Los Tres Niveles del CO

1. **Individual**: Enfoque en el comportamiento de cada empleado.
2. **Grupal**: Dinámicas y comportamientos en equipos y grupos.
3. **Organizacional**: Estructura, cultura y políticas que influyen en el comportamiento global.

8. Interdisciplinariedad del CO

El CO se nutre de diversas disciplinas como la psicología, sociología, antropología, y teoría de sistemas. Esto permite una comprensión más profunda y holística del comportamiento humano en las organizaciones.

9. Diseños Organizacionales

Los diseños organizacionales se refieren a la estructura y la jerarquía de una empresa. Incluyen:

- **Estructura Funcional**: Organizada por departamentos.
- **Estructura Divisional**: Basada en productos o mercados.
- **Estructura Matricial**: Combinación de estructuras funcionales y divisionales.
- **Estructura Horizontal**: Menos jerarquía, más colaboración.

10. Evolución del Campo de Estudio del CO

- **Era Clásica**: Enfoque en la eficiencia y la jerarquía.
- **Relaciones Humanas**: Enfatiza la importancia de las relaciones interpersonales.
- **Teoría de Sistemas**: Considera a la organización como un sistema abierto.
- **Enfoques Contemporáneos**: Integración de la diversidad, la ética y la responsabilidad social.

11. Comportamiento del Empleado

El comportamiento del empleado es influenciado por factores internos (motivación, personalidad) y externos (cultura organizacional, políticas). Estos factores afectan la productividad, el compromiso y la satisfacción laboral.

12. Nuevos Desafíos del CO

- **Diversidad e Inclusión**: Gestionar equipos diversos.
- **Teletrabajo**: Adaptar el comportamiento organizacional a entornos virtuales.
- **Salud Mental**: Promover el bienestar emocional en el trabajo.
- **Adaptación Tecnológica**: Manejar el impacto de la tecnología en las relaciones laborales.

13. Desarrollo de un Modelo de CO

Un modelo de CO puede incluir los siguientes componentes:

1. **Contexto Organizacional**: Cultura, estructura y ambiente.
2. **Entradas**: Factores que influyen en el comportamiento (valores, políticas).
3. **Procesos**: Interacciones y dinámicas humanas.
4. **Salidas**: Resultados observables como rendimiento, satisfacción y rotación de empleados.

Referencias bibliográficas

Libros

Robinson, S. P., & Judge, T. A. (2019) Organizational Behavior (18th ed.). Pearson.

Schermerhorn, J. R., Osborn, R. N., Uhl-Bien, M., & Johnson, D. (2019). Organizational Behavior (13th ed.). Wiley.

Luthans, F. (2011) Organizational Behavior (12th ed.). McGraw-Hill.

Kotter, J. P. (1996) Leading Change. Harvard Business Review Press.

Pfeffer, J. (1998) The Human Equation: Building Profits by Putting People First Harvard Business Review Press.

Artículos

Mayo, E. (1933) "The Human Problems of an Industrial Civilization." Harvard University Press.

Maslow, A. H. (1943) "A Theory of Human Motivation." Psychological Review, 50(4), 370-396.

Tuckman, B. W. (1965). "Developmental Sequence in Small Groups." Psychological Bulletin, 63 (6), 384-399.

Recursos en Línea

Society for Industrial and Organizational Psychology (SIOP).
[www.siop.org](<https://www.siop.org>).

Academy of Management [www.aom.org](<https://www.aom.org>).