



**Mi Universidad**

**Super Nota**

*Nombre del Alumno: Jenny Denis González Pérez.*

*Nombre de la unidad: Contexto ambiental y organizacional.*

*Parcial: I*

*Nombre de la Materia: Comportamiento Organizacional.*

*Nombre del profesor: Luis Eduardo López Morales.*

*Nombre de la Licenciatura: Administración y Estrategias de Negocios.*

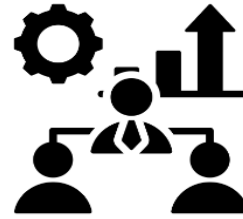
*Cuatrimestre: 5to*

*Fecha: 23 de Enero de 2025.*

# Contexto ambiental y organizacional.

## 1.1 Definición de comportamiento organizacional.

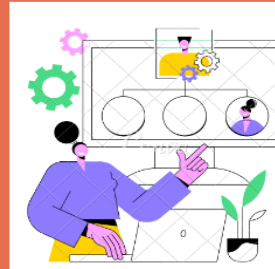
La dinámica de cada organización tiene sus propios secretos, recovecos, bases y características. Es importante que sepamos cómo funcionan las organizaciones para poder vivir y trabajar en ellas, relacionarnos con ellas y, principalmente, dirigir las en forma adecuada.



El éxito o el fracaso de la mayoría de los proyectos de las organizaciones dependen del capital humano; es necesario tener la habilidad para saber tratar con personas que tienen distintas personalidades y lograr relacionarse y comunicarse con ellas.

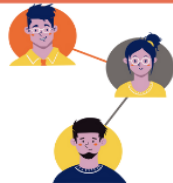
## Concepto de comportamiento organizacional.

Se refiere al estudio de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones. Se ocupa de la influencia que todos ellos ejercen en las organizaciones y de la influencia que las organizaciones ejercen en ellos. Es una disciplina académica que surgió como un conjunto interdisciplinario de conocimientos para estudiar el comportamiento humano en las organizaciones.



El CO se refiere a las acciones de las personas que trabajan en las organizaciones. Se basa, sobre todo, en aportaciones de la psicología y es un campo que trata sobre el comportamiento de los individuos, se relaciona con el comportamiento de los grupos.

En las organizaciones, las personas se comportan como individuos y también como miembros de grupos. Uno de los desafíos para comprender el CO es que éste sólo puede observarse en forma parcial. Tiene algunos aspectos superficiales visibles, como las estrategias de la organización, la definición de sus objetivos globales, las políticas y los procedimientos adoptados, la estructura de organización, la autoridad formal y la cadena de mando, así como la tecnología que utiliza.



El CO también tiene aspectos profundos que no se observan a simple vista, como las percepciones y las actitudes de los individuos, las normas del grupo, las interacciones informales y los conflictos interpersonales e intergrupales, que influyen en el comportamiento de las personas y los grupos.

## 1.4 Los tres niveles de comportamiento organizacional.

En el cálculo del CO se aplica un enfoque dividido en tres niveles jerárquicos:

**1- Macroperspectiva del CO:** Se refiere al comportamiento del sistema organizacional como un todo. El enfoque macro del CO se basa en comunicar, liderar, plantear decisiones, manejar el estrés y los conflictos, negociar y coordinar actividades de trabajo.



**2- Perspectiva intermedia del CO:** Trata sobre el comportamiento de los grupos y los equipos de la organización. Se enfoca en el comportamiento de las personas que trabajan en grupos o en equipos. Se basa en investigaciones sobre los equipos, el facultamiento en la toma de decisiones. Busca encontrar formas de socialización que incentiva la cooperación entre las personas aumentando la productividad del grupo.

**3- Microperspectiva del CO:** Analiza el comportamiento del individuo que trabaja solo en la organización. Se enfoca en las diferencias individuales, la personalidad, la percepción y la atribución, la motivación y la satisfacción en el trabajo. Las investigaciones de este campo se concentran en los efectos que las aptitudes tiene en la productividad de las personas, aquello que los motiva para desempeñar sus tareas, en su satisfacción laboral.



## 1.6 Utilidades del CO.

El estudio del CO ayuda a los gerentes, directores, consultores, mediadores y personas que trabajan en las organizaciones a manejar asuntos de la organización y a mejorar la eficacia de ésta. La utilidad del CO radica en que:

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.

El conocimiento del CO es indispensable para analizar, invertir y obtener réditos, o para crear nuevas organizaciones, cambiar las existentes, trabajar en ellas o, aún más importante, dirigirlas.

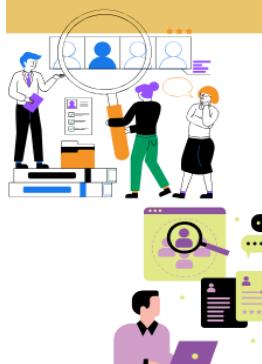
El CO es una disciplina científica aplicada, adopta un enfoque de contingencias, utiliza una metodología científica, ayuda a las personas a resolver problemas organizacionales y está relacionado con las ciencias sociales.



Afronta desafíos importantes, como las rápidas y constantes transformaciones en el mundo, en el ambiente de negocios, en las características de la fuerza de trabajo, en las expectativas de los clientes y los consumidores, en las propias organizaciones, en el comportamiento de los directivos y gerentes.

## 1.7 Concepto de organización.

Una organización es un conjunto de personas que actúan juntas y dividen las actividades en forma adecuada para alcanzar un propósito común. Las organizaciones son instrumentos sociales que permiten a muchas personas combinar sus esfuerzos y lograr juntas objetivos que serían inalcanzables en forma individual.



Los recursos humanos de las organizaciones están constituidos por individuos y grupos, es decir, por la gente que desempeña actividades y hace aportaciones que permiten a la organización servir para un propósito particular. Las organizaciones son la palanca del desarrollo económico y social de cualquier país.

Las organizaciones persiguen metas que sólo son alcanzables de modo eficiente y eficaz mediante la acción conjunta de varios individuos, son instrumentos vitales para la sociedad.

### Definiciones de organización:

- 1.- Las organizaciones son unidades sociales o agrupaciones humanas creadas o recreadas con el fin de realizar objetivos específicos.
- 2.- Las organizaciones se caracterizan por tener un conjunto de relaciones sociales estables, deliberadamente creadas con la intención explícita de alcanzar objetivos o metas.
- 3.- La organización es un sistema social cooperativo basado en la razón.



## 1.8 ¿De qué están hechas las organizaciones?

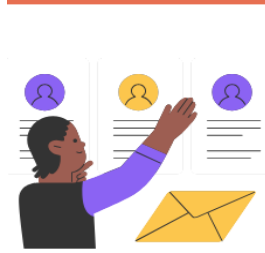
Las organizaciones necesitan recursos para funcionar. Operan como sistemas abiertos con una sorprendente repetición de ciclos: importan recursos ( insumos, energía o información), los utilizan para una serie de procesos productivos y los exportan en forma de productos, servicios o información.

Están formadas por predios, instalaciones, equipos, tecnología, sistemas, procesos de trabajo, recursos como capital y materias primas, etc. Todo lo anterior constituye la infraestructura de la organización, es decir, el conjunto de medios físicos necesarios para funcionar.



Las personas son la esencia de las organizaciones, sin ellas no existirían alma y les dan vida y vigor .Lo anterior constituye el Capital Humano.  
Las organizaciones se forman con la integración de recursos materiales, se caracterizan por ser sujetos a descomposición, degradación, pérdidas y desperdicio.

Poseen recursos financieros como: capital, financiamientos, créditos, inversiones, que están sujetos a inflación o deflación, fenómenos a los que está expuesto el mercado de capitales. En la era del conocimiento, las personas fueron elevadas a rango de grupos de interés, son considerados el capital humano de las organizaciones, ya no son propiedad de la organización son colaboradores internos o externos que contribuyen a Lograr Los objetivos.



## 1.9 Aplicaciones en la organización.

**Selección:** Una de las evidencias que existen a la fecha sobre la inteligencia emocional (IE) es que las empresas deben considerarla un factor en la contratación de empleados, en especial para puestos que demanden un grado alto de interacción social.

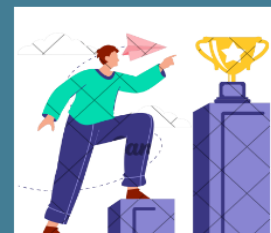
**Toma de decisiones:** Las empresas positivas también mejoran la capacidad de resolver problemas de modo que los individuos positivos encuentran soluciones mejores para ellos.

Las emociones y los estados de ánimo ayudan positivos ayudan a tomara decisiones.



**Creatividad:** Las personas que tienen buen humor son más creativas que las que lo tienen malo. Producen más ideas, son más originales y tienden a identificar opciones más creativas para resolver problemas. Tienden a tener una mente más abierta y flexible.

**Motivación:** Estudios resaltan los efectos del estado de ánimo y las emociones sobre la motivación, y sugieren que las organizaciones que promueven los estados de ánimo positivos en el trabajo seguramente tendrán una fuerza laboral más motivada.





**Liderazgo:** Cuando los líderes se sienten emocionados, entusiastas y activos, es más probable que energicen a sus subordinados y transmitan la sensación de eficacia, competencia, optimismo y alegría.

**Servicio al cliente:** El estado emocional de un trabajador influye en el servicio al cliente, lo que a su vez refleja en los niveles de negocios repetidos y de satisfacción del consumidor. Proporcionar servicio de calidad al cliente plantea demandas de los trabajadores porque con frecuencia los pone en un estado de disonancia emocional.



**Comportamientos desviados en el lugar de trabajo:** Las emociones negativas también generan cierto número de comportamientos desviados en el lugar de trabajo. Cualquiera que pase mucho tiempo se da cuenta de que la gente con frecuencia se comporta en formas que violan las normas establecidas y amenazan a la organización, a sus miembros o a ambos.

## 1.11 Diseño organizacional.

El diseño organizacional es el proceso de construir y adaptar continuamente la estructura de la organización para que alcance sus objetivos y estrategias. La estructura representa la interrelación entre los órganos y las tareas dentro de una organización, y es doblemente dependiente.



Las relaciones entre los puestos de una organización deben tomar en cuenta que cada uno está vinculado con otros. Cada puesto funciona como un sistema propio que interactúa con los demás. El diseño organizacional involucra aspectos centrales como dividir el trabajo y asignarlo a distintos puestos, grupos, unidades y departamentos y como lograr la coordinación necesaria para alcanzar en forma sincronizada los objetivos de la organización.

Estas decisiones generalmente se dan a conocer mediante organigramas y descripciones de puestos. El diseño organizacional debe tomar en cuenta las siguientes variables:

- 1- **Factores ambientales:** La misión de la organización, su visión, estrategia, entorno, tecnología utilizada y grupos de interés involucrados.
- 2- **Dimensiones anatómicas de la organización:** tamaño, configuración, dispersión geográfica de las unidades y de combinaciones entre ellas.



- 3- **Aspectos de las operaciones:** Autoridad, procesos, tareas y actividades cotidianas, y controles.
- 4- **Consecuencias conductuales:** Desempeño, satisfacción, rotación, conflicto, ansiedad y pautas informales de las relaciones trabajo.

### Tamaño y ciclo de vida.

El tamaño de la organización (número de personas, cantidad de recursos, arquitectura y operaciones) determina su diseño. Las organizaciones pueden clasificarse como grandes, medianas, pequeñas y micro.



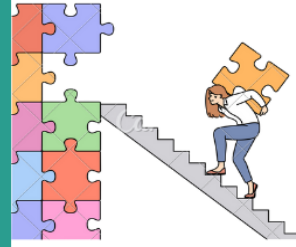
El incremento de tamaño casi siempre es resultado del éxito de la organización y se mide con base en el número de trabajadores.



## Ciclo de vida.

La evolución o ciclo de vida de las organizaciones muestra diferentes etapas de su crecimiento.

Las principales etapas del ciclo de vida de las organizaciones son las siguientes:



**1- Nacimiento:** Ocurre cuando un emprendedor crea o funda una organización. La estructura es extremadamente simple.

**2- Infancia:** La organización empieza a crecer. La estructura se empieza a expandir y las responsabilidades se distribuyen entre las personas. Aumenta la especialización vertical y horizontal.

**3- Juventud:** La organización crece gracias a su éxito. Se va haciendo cada vez más compleja y su estructura se fortalece. Surgen varios niveles administrativos en la cadena de mando y el fundador empieza a tener problemas para conservar el control total del negocio.



**4- Madurez:** La organización se estabiliza en un tamaño y por lo general adopta una estructura más vertical haciendo los procesos más burocráticos.

## 1.12 Cultura organizacional.

La cultura comprende valores compartidos, hábitos, usos y costumbres, códigos de conducta, políticas de trabajo, tradiciones y objetivos que se transmiten de una generación a otra.

Las generaciones viejas buscan que las nuevas adopten sus pautas culturales, pero estas se resisten y reaccionan, lo que produce transformaciones graduales.

