



Nombre del alumno : Ximena Adyelen Trujillo Solís.

Nombre del profesor: Luis Eduardo López Morales.

Nombre del trabajo :Introducción al comportamiento organizacional.

Parcial: 1.

Materia : Comportamiento organizacional.

Grado: 5 cuatrimestre.

Licenciatura: Administración y Estrategias de negocios.

Comitán de Domínguez, Chiapas a 20 de Enero de 2025.

1.1 DEFINICIÓN DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.



Definición.

Se da a entender como el estudio de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones, y cómo influyen en ellas y son influidos por ellas.

1. Observar solo los aspectos superficiales.
2. No considerar los aspectos profundos y subyacentes.
3. No desarrollar habilidades para tratar con personas y grupos.

Desafíos para la comprensión del comportamiento organizacional.



1. Comportamiento individual: Personalidad, actitudes, percepción, aprendizaje y motivación.
2. Comportamiento grupal: Normas, funciones, formación de equipos y manejo de conflictos.
3. Aspectos superficiales: Estrategias, objetivos, políticas, estructura y tecnología.
4. Aspectos profundos: Percepciones, actitudes, normas, interacciones informales y conflictos.



Aspectos del CO.

El comportamiento organizacional es fundamental para entender cómo funcionan las organizaciones y cómo lograr el éxito profesional. Es importante considerar tanto los aspectos superficiales como los profundos para comprender el comportamiento organizacional.

Importancia.



1. Mejora del desempeño de los empleados.
2. Incremento de la productividad y la eficiencia.
3. Mejora de la comunicación y la colaboración dentro de la organización.
4. Desarrollo de habilidades de liderazgo y gestión.
5. Mejora de la capacidad para gestionar el cambio y la innovación.



Beneficios.

1. Cultura organizacional: Valores, creencias y normas que comparten los miembros de la organización.
2. Liderazgo: Estilo de liderazgo y capacidad para influir en el comportamiento de los empleados.
3. Estructura organizacional: Diseño de la organización y distribución de autoridad y responsabilidad.

Factores.



1. Teoría de la motivación: Estudia los factores que influyen en la motivación de los empleados.
2. Teoría del liderazgo: Analiza los estilos de liderazgo y su impacto en el comportamiento de los empleados.
3. Teoría de la comunicación: Examina el flujo de información dentro de la organización.



Teorías.

1.4 Variables DEL CO.



DEFINICIÓN DE LAS VARIABLES INDEPENDIENTES.

Son aquellos factores que influyen en el comportamiento de los empleados y la organización en general.

CLASIFICACIÓN VARIABLES INDEPENDIENTES.

1. Variables a nivel de sistema organizacional: Se refieren a la estructura y el diseño de la organización, incluyendo la cultura, la misión, la visión y los objetivos de la organización.



2. Variables a nivel grupal: Se entiende al comportamiento y la dinámica de los grupos dentro de la organización, lo que incluye la comunicación, la cooperación y el conflicto.



3. Variables a nivel individual: Se refieren a las características y comportamientos individuales de los empleados, incluyendo la personalidad, la motivación, la satisfacción laboral y el desempeño.



DEFINICIÓN VARIABLES DEPENDIENTES.



Son aquellos resultados o consecuencias que se derivan de las variables independientes.

5 CATEGORÍAS DE LAS VARIABLES DEPENDIENTES.

1. Desempeño: El desempeño se refiere a la eficiencia y la efectividad con que los empleados realizan sus tareas y alcanzan los objetivos de la organización.

2. Compromiso: El compromiso se refiere al grado en que los empleados se sienten identificados con la organización y están dispuestos a trabajar para alcanzar sus objetivos.

3. Fidelidad: La fidelidad se refiere al grado en que los empleados se sienten leales a la organización y están dispuestos a permanecer en ella a largo plazo.

4. Satisfacción en el trabajo: La satisfacción en el trabajo se refiere al grado en que los empleados se sienten satisfechos con su trabajo y la organización en general.

5. Ciudadanía organizacional: La ciudadanía organizacional se refiere al grado en que los empleados van más allá de sus deberes y contribuyen al bienestar de la organización.



1.6 UTILIDADES DEL CO.

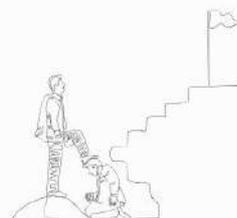
UTILIDADES DEL CO.

1. **Análisis sistemático:** Permite desarrollar un método para analizar sistemáticamente el comportamiento de las personas y los grupos en las organizaciones.
2. **Vocabulario común:** Ofrece un vocabulario de términos y conceptos para compartir, discutir y analizar con claridad las experiencias de trabajo.
3. **Técnicas para manejar problemas :** Proporciona un conjunto de técnicas para manejar los problemas y las oportunidades que se presentan en las situaciones de trabajo.
4. **Mejora de la calidad de vida laboral:** Permite formular estrategias adecuadas para mejorar la calidad de vida en el trabajo y en las organizaciones.
5. **Eficacia y competitividad:** Crea condiciones para que las organizaciones sean más eficaces y competitivas de manera sustentable.



IMPORTANCIA DEL CO.

1. **Entender el comportamiento humano:** El CO ayuda a entender el comportamiento humano en las organizaciones.
2. **Mejorar la eficacia:** El CO permite mejorar la eficacia de las organizaciones.
3. **Desarrollar habilidades:** El CO ayuda a desarrollar habilidades para manejar situaciones de trabajo.
4. **Tomar decisiones informadas:** El CO proporciona información para tomar decisiones informadas en las organizaciones.
5. **Ser más competitivos:** El CO ayuda a las organizaciones a ser más competitivas en un entorno cambiante.



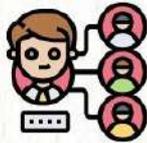
1.7 Concepto de **organización.**

1. **Definición.**

Es un sistema social cooperativo que reúne a personas con objetivos comunes, para lograr metas específicas a través de la colaboración y el esfuerzo conjunto.



2. **Características.**



1. **Objetivos comunes:** Las organizaciones se crean para alcanzar metas específicas.

2. **Cooperación:** Las personas trabajan juntas para lograr los objetivos.



3. **Estructura:** Las organizaciones tienen una estructura definida para coordinar las actividades.

4. **Recursos:** Las organizaciones necesitan recursos físicos y materiales para funcionar.

3. **Importancia.**

1. **Desarrollo económico y social:** Las organizaciones son fundamentales para el crecimiento y desarrollo de una sociedad.

2. **Mejora de la calidad de vida:** Las organizaciones proporcionan bienes y servicios que mejoran la calidad de vida de las personas.

3. **Innovación y progreso:** Las organizaciones son el motor de la innovación y el progreso.



Definiciones como segundas alternativas.

4.



1. **Unidad social:** Las organizaciones son unidades sociales creadas para alcanzar objetivos específicos.

2. **Sistema social cooperativo:** Las organizaciones son sistemas sociales cooperativos basados en la razón.

3. **Unidad social coordinada:** Las organizaciones son unidades sociales coordinadas en forma consciente para lograr objetivos comunes.

1.8 ¿De qué están hechas las organizaciones?

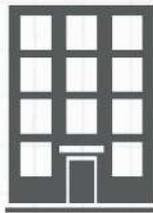
01 Recursos humanos.

1. Personas: Son el alma de las organizaciones, les dan vida y vigor.
2. Habilidades y conocimientos.



02 Recursos materiales.

1. Infraestructura: Predios, instalaciones, equipo y tecnología.
2. Recursos físicos: Capital, materias primas y sistemas.
3. Procesos de trabajo.



03 Recursos financieros.

1. Capital.
2. Financiamientos.
3. Créditos.
4. Inversiones.



04 Características de las organizaciones .

1. Sistemas abiertos: Importan recursos, los utilizan y los exportan.
2. Dinámicas: Están sujetas a cambios y evolución.
3. Interdependientes: Los componentes están relacionados entre sí.



1.9 Aplicaciones en la Organización.

Selección.

La IE es un factor clave en la contratación de empleados, especialmente en puestos que requieren interacción social.

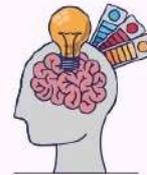


Toma de decisiones.

Las emociones positivas mejoran la capacidad de resolver problemas y encontrar soluciones efectivas.

Creatividad.

Las personas con buen humor y emociones positivas son más creativas y producen ideas más originales.



Motivación.

Las organizaciones que promueven estados de ánimo positivos tienen una fuerza laboral más motivada.

Liderazgo.

Los líderes emocionalmente inteligentes pueden energizar a sus subordinados y transmitir eficacia y optimismo.



Servicio al cliente.

El estado emocional de los empleados influye en la calidad del servicio al cliente y en la satisfacción del consumidor.

Comportamientos desviados en el lugar de trabajo.

Las emociones negativas pueden generar comportamientos desviados en el lugar de trabajo.



1.11 Diseño Organizacional.

1

¿Qué es el diseño organizacional?

El diseño organizacional es el proceso de crear y adaptar continuamente la estructura de una organización para alcanzar sus objetivos y estrategias.



Elementos. 2



- 1.División del trabajo: Asignar tareas y responsabilidades a diferentes puestos, grupos y departamentos.
- 2.Coordinación: Lograr la sincronización necesaria para alcanzar los objetivos de la organización.
- 3.Estructura: Representa la interrelación entre los órganos y las tareas dentro de la organización.

3 Variables.

- 1.Factores ambientales: Misión, visión, estrategia, entorno, tecnología y grupos de interés.
- 2.Dimensiones anatómicas: Tamaño, configuración, dispersión geográfica y combinaciones entre unidades.
- 3.Aspectos de las operaciones: Autoridad, procesos, tareas, actividades cotidianas y controles.
- 4.Consecuencias conductuales: Desempeño, satisfacción, rotación, conflicto, ansiedad y pautas informales de las relaciones en el trabajo.



Desafíos. 4



- 1.Cambio y adaptación: El diseño organizacional debe adaptarse a los cambios en el entorno y en las necesidades del mercado.
- 2.Comunicación y coordinación: Un diseño organizacional complejo puede generar desafíos en la comunicación y coordinación entre departamentos y niveles jerárquicos.
- 3.Resistencia al cambio: Los empleados pueden resistirse a cambios en la estructura organizacional, lo que puede afectar la implementación del diseño.

5 Beneficios.

- 1.Mejora la eficiencia: Al asignar tareas y responsabilidades de manera clara, se reduce la duplicidad de esfuerzos y se mejora la productividad.
- 2.Fomenta la comunicación: Un diseño organizacional claro facilita la comunicación entre departamentos y niveles jerárquicos.



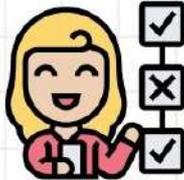
1.12 CULTURA ORGANIZACIONAL.

CONCEPTO.

Es el conjunto de valores, creencias, normas y prácticas que definen la forma en que una organización funciona y se relaciona con sus miembros y el entorno.



CARACTERÍSTICAS.



1. Comportamientos y normas: Patrones de comportamiento y reglas que rigen la interacción entre los miembros.
2. Valores y filosofía: Principios y creencias que guían la toma de decisiones y la acción.
3. Reglas y procedimientos: Guías establecidas para el comportamiento y la toma de decisiones.
4. Clima organizacional: La sensación y el ambiente que se vive en la organización.

TIPOS.

1. Tradicional y autocrática: Centralizada y jerárquica.
2. Participativa y democrática: Descentralizada y colaborativa.
3. Estilos intermedios: Combinaciones de los estilos anteriores.



IMPORTANCIA.

1. Influencia en el comportamiento: La cultura organizacional influye en la forma en que los miembros se comportan y toman decisiones.
2. Impacto en la eficiencia: La cultura organizacional puede afectar la eficiencia y la productividad de la organización.
3. Relación con el entorno: La cultura organizacional influye en la forma en que la organización se relaciona con su entorno y sus partes interesadas.



UDS ANTOLOGÍA(2025) COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.

