



**Nombre del alumno: Paula  
Marina Aguilar morales**

**Nombre del maestro : Luis  
Eduardo López**

**Nombre de la materia  
:Comportamiento organizacional**

**Unidad 1  
Fuente :apuntes de clase**



## 1.1 Concepto de comportamiento organizacional.

EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL ES EL ESTUDIO DE CÓMO LAS PERSONAS ACTÚAN E INTERACTÚAN DENTRO DE UNA ORGANIZACIÓN. BUSCA ENTENDER QUÉ FACTORES INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO, LA COLABORACIÓN Y LA COMUNICACIÓN DE LOS INDIVIDUOS Y LOS EQUIPOS EN EL ENTORNO LABORAL. ESTE CONOCIMIENTO SE USA PARA MEJORAR EL AMBIENTE DE TRABAJO, PROMOVER LA EFICIENCIA Y LOGRAR LOS OBJETIVOS DE LA EMPRESA. POR EJEMPLO, ANALIZA CÓMO LA MOTIVACIÓN PERSONAL AFECTA LA PRODUCTIVIDAD O CÓMO LAS DINÁMICAS DE GRUPO PUEDEN INFLUIR EN LA TOMA DE DECISIONES. TAMBIÉN EXAMINA ASPECTOS MÁS AMPLIOS, COMO LA CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN Y CÓMO ESTA IMPACTA EN LOS EMPLEADOS Y EN LOS RESULTADOS GLOBALES. EN RESUMEN, ES UNA HERRAMIENTA CLAVE PARA ALINEAR EL BIENESTAR DE LAS PERSONAS CON EL ÉXITO DE LA ORGANIZACIÓN.

## 1.4 LOS TRES NIVELES DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.

### 1. MACROPERSPECTIVA DEL CO

ESTE NIVEL ESTUDIA EL COMPORTAMIENTO DE TODA LA ORGANIZACIÓN COMO UN SISTEMA COMPLETO. SE ENFOCA EN ASPECTOS GLOBALES COMO EL LIDERAZGO, LA COMUNICACIÓN, LA TOMA DE DECISIONES, LA GESTIÓN DE CONFLICTOS, Y EL USO DEL PODER Y LA POLÍTICA. AQUÍ SE ANALIZA CÓMO LAS ORGANIZACIONES FUNCIONAN COMO UN TODO PARA COORDINAR ACTIVIDADES Y LOGRAR SUS OBJETIVOS.

### 2. PERSPECTIVA INTERMEDIA DEL CO

ESTE NIVEL SE CENTRA EN EL COMPORTAMIENTO DE LOS EQUIPOS Y GRUPOS DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN. ANALIZA CÓMO LAS PERSONAS TRABAJAN JUNTAS, LA DINÁMICA ENTRE LOS MIEMBROS DE UN EQUIPO, Y CÓMO SE FOMENTA LA COOPERACIÓN Y EL TRABAJO EN EQUIPO. BUSCA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD GRUPAL Y EL DESEMPEÑO COLECTIVO, PROMOVRIENDO EL EMPODERAMIENTO Y LA COLABORACIÓN ENTRE LOS MIEMBROS.

### 3. MICROPERSPECTIVA DEL CO

ESTE NIVEL SE ENFOCA EN EL COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN. ESTUDIA CARACTERÍSTICAS COMO LA PERSONALIDAD, LA MOTIVACIÓN, LA PERCEPCIÓN, Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE CADA EMPLEADO. SU OBJETIVO ES ENTENDER CÓMO LAS DIFERENCIAS INDIVIDUALES IMPACTAN EL DESEMPEÑO Y CÓMO MEJORAR LA EXPERIENCIA LABORAL PARA AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD Y EL BIENESTAR PERSONAL.

EN RESUMEN, ESTOS NIVELES PERMITEN ANALIZAR EL CO DESDE TRES PUNTOS DE VISTA: ORGANIZACIÓN COMPLETA, EQUIPOS Y GRUPOS, E INDIVIDUOS, LO QUE FACILITA DISEÑAR ESTRATEGIAS MÁS EFECTIVAS PARA MEJORAR EL RENDIMIENTO EN TODOS LOS ÁMBITOS.

## 1.6 UTILIDADES DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.

EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL (CO) ESTUDIA CÓMO LAS PERSONAS Y LOS GRUPOS INTERACTÚAN DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES Y CÓMO ESTAS INTERACCIONES INFLUYEN EN EL ÉXITO DE LA ORGANIZACIÓN. ES CLAVE PARA QUE GERENTES Y LÍDERES PUEDAN ANALIZAR SITUACIONES LABORALES, RESOLVER PROBLEMAS Y ALCANZAR OBJETIVOS DE MANERA EFICAZ. SU UTILIDAD SE RESUME EN LO SIGUIENTE:

**ANÁLISIS SISTEMÁTICO:** AYUDA A ENTENDER CÓMO SE COMPORTAN LAS PERSONAS Y LOS GRUPOS EN UN ENTORNO ORGANIZADO.

**LENGUAJE COMÚN:** OFRECE TÉRMINOS Y CONCEPTOS PARA DISCUTIR Y ANALIZAR EXPERIENCIAS LABORALES CON CLARIDAD.

**RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS:** PROPORCIONA TÉCNICAS PARA GESTIONAR PROBLEMAS Y APROVECHAR OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO.

**MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA:** PERMITE CREAR ESTRATEGIAS PARA UN MEJOR AMBIENTE LABORAL.

**COMPETITIVIDAD SUSTENTABLE:** AYUDA A LAS ORGANIZACIONES A SER MÁS EFICACES Y SOSTENIBLES.

LAS ORGANIZACIONES NECESITAN A LAS PERSONAS PARA OPERAR Y LAS PERSONAS DEPENDEN DE ELLAS PARA TRABAJAR, CONSUMIR Y VIVIR. POR ELLO, EL

CO ANALIZA LA INTERACCIÓN CONSTANTE ENTRE AMBOS Y CÓMO ESTA INFLUENCIA MUTUA IMPACTA EN EL ÉXITO ORGANIZACIONAL.



5

# COMPORTAMIENTO

## Organizacional

### 1.7 Concepto de organización.

UNA ORGANIZACIÓN ES UN GRUPO DE PERSONAS QUE TRABAJAN JUNTAS DE MANERA COORDINADA PARA ALCANZAR UN OBJETIVO COMÚN. ESTAS PERMITEN A LOS INDIVIDUOS UNIR ESFUERZOS Y LOGRAR METAS QUE SERÍAN IMPOSIBLES DE ALCANZAR POR SEPARADO. FUNCIONAN COMO SISTEMAS COOPERATIVOS DONDE LAS PERSONAS COLABORAN E INTEGRAN SUS HABILIDADES PARA PRODUCIR MEJORES RESULTADOS. LAS ORGANIZACIONES SON ESENCIALES EN LA VIDA DIARIA Y EN LA SOCIEDAD, YA SEA COMO LUGARES DONDE TRABAJAMOS, ESTUDIAMOS O PARTICIPAMOS, O COMO ENTIDADES QUE INFLUYEN EN NUESTRA VIDA COMO CONSUMIDORES, PACIENTES O CIUDADANOS. AUNQUE NUESTRAS EXPERIENCIAS CON ELAS PUEDEN SER POSITIVAS O NEGATIVAS, SON IMPRESCINDIBLES PARA MANTENER NUESTRA CALIDAD DE VIDA Y ALCANZAR METAS PERSONALES. PARA OPERAR, LAS ORGANIZACIONES NECESITAN NO SOLO LA COLABORACIÓN DE PERSONAS, SINO TAMBIÉN RECURSOS COMO TECNOLOGÍA, EQUIPOS, MATERIAS PRIMAS Y DINERO. ESTOS RECURSOS SON GESTIONADOS POR LAS PERSONAS PARA PRODUCIR BIENES Y SERVICIOS QUE GENERAN BENEFICIOS TANTO PARA LA ORGANIZACIÓN COMO PARA LA SOCIEDAD. EN GENERAL, LAS ORGANIZACIONES SON FUNDAMENTALES PARA EL DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL, YA QUE SON EL MOTOR DEL PROGRESO Y LA INNOVACIÓN. EN UNA SOCIEDAD MODERNA, EL ESFUERZO INDIVIDUAL TIENE MENOS IMPACTO QUE EL ESFUERZO COLECTIVO, LO QUE HACE DE LAS ORGANIZACIONES

### 1.8 ¿DE QUÉ ESTÁN HECHAS LAS ORGANIZACIONES?

LAS ORGANIZACIONES ESTÁN COMPUESTAS POR DIVERSOS RECURSOS QUE PERMITEN SU FUNCIONAMIENTO. OPERAN COMO SISTEMAS ABIERTOS QUE IMPORTAN INSUMOS, ENERGÍA E INFORMACIÓN, LOS TRANSFORMAN MEDIANTE PROCESOS PRODUCTIVOS Y EXPORTAN PRODUCTOS, SERVICIOS O INFORMACIÓN.

COMPONENTES DE LAS ORGANIZACIONES

INFRAESTRUCTURA: INCLUYE INSTALACIONES, TECNOLOGÍA, EQUIPOS, PROCESOS DE TRABAJO Y RECURSOS MATERIALES COMO MATERIAS PRIMAS Y CAPITAL. ESTOS SON ESENCIALES, AUNQUE REPRESENTAN UN ENFOQUE MÁS TRADICIONAL.

1. PERSONAS: SON LA PARTE FUNDAMENTAL DE LAS ORGANIZACIONES, CONSIDERADAS COMO "CAPITAL HUMANO". SU PAPEL HA EVOLUCIONADO DE SER SIMPLES RECURSOS A COLABORADORES CLAVE QUE ADMINISTRAN Y GENERAN CONOCIMIENTO.

2. RECURSOS Y EVOLUCIÓN EN EL PASADO, EL VALOR DE LAS ORGANIZACIONES SE MEDÍA POR SUS RECURSOS TANGIBLES. ACTUALMENTE, EN LA ERA DEL CONOCIMIENTO, EL ENFOQUE ESTÁ EN LAS PERSONAS, QUIENES GESTIONAN LOS RECURSOS PARA ALCANZAR OBJETIVOS.

GRUPOS DE INTERÉS LAS ORGANIZACIONES DEPENDEN DE DIFERENTES GRUPOS INTERNOS Y EXTERNOS:

INTERNOS: DIRECTIVOS, GERENTES, TRABAJADORES.

EXTERNOS: ACCIONISTAS, PROVEEDORES Y CLIENTES.

ESTOS GRUPOS CONTRIBUYEN CON CAPITAL, TRABAJO, O PRODUCTOS, Y RECIBEN INCENTIVOS O BENEFICIOS EN RECIPROCIDAD. ESTA INTERACCIÓN ES CLAVE PARA EL ÉXITO ORGANIZACIONAL.

EN RESUMEN, LAS ORGANIZACIONES COMBINAN RECURSOS MATERIALES, FINANCIEROS Y HUMANOS, PERO SU ESENCIA SON LAS PERSONAS, QUIENES LES DAN VIDA Y

### 1.9 APLICACIONES EN LA ORGANIZACIÓN.

LAS APLICACIONES DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL (CO) EN UNA ORGANIZACIÓN SON CLAVE PARA MEJORAR EL RENDIMIENTO Y LA EFICACIA. A CONTINUACIÓN, LAS MÁS IMPORTANTES:

MEJORA DEL CLIMA LABORAL: AYUDA A CREAR UN AMBIENTE POSITIVO DONDE LOS EMPLEADOS SE SIENTAN MOTIVADOS, LO QUE MEJORA LA SATISFACCIÓN Y REDUCE CONFLICTOS.

1. DESARROLLO DEL LIDERAZGO: PROPORCIONA HERRAMIENTAS PARA IDENTIFICAR Y DESARROLLAR LÍDERES EFICACES QUE GUÍEN Y MOTIVEN A SUS EQUIPOS HACIA LOS OBJETIVOS COMUNES.

2. GESTIÓN DE EQUIPOS: ANALIZA CÓMO FUNCIONAN LOS EQUIPOS Y PROMUEVE LA COOPERACIÓN, AUMENTANDO LA PRODUCTIVIDAD Y RESOLVIENDO CONFLICTOS.

3. MOTIVACIÓN Y RETENCIÓN DE TALENTO: ESTUDIA FORMAS DE MOTIVAR A LOS EMPLEADOS Y FOMENTAR SU SATISFACCIÓN, LO QUE REDUCE LA ROTACIÓN DE PERSONAL.

4. TOMA DE DECISIONES: AYUDA A MEJORAR EL PROCESO DE TOMA DE DECISIONES AL COMPRENDER CÓMO LAS PERSONAS Y GRUPOS INFLUYEN EN LAS ELECCIONES.

5. GESTIÓN DEL CAMBIO: FACILITA LA ADAPTACIÓN A NUEVOS PROCESOS Y CAMBIOS DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN, REDUCIENDO LA RESISTENCIA.

6. INCREMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD: OFRECE ESTRATEGIAS PARA MEJORAR LA EFICIENCIA ORGANIZACIONAL MEDIANTE UN MEJOR AMBIENTE DE TRABAJO Y OPTIMIZACIÓN DE PROCESOS.

7. EN RESUMEN, EL CO APLICA CONCEPTOS PARA MEJORAR LAS RELACIONES LABORALES, LA TOMA DE DECISIONES, EL LIDERAZGO Y EL AMBIENTE DE TRABAJO, LO QUE CONTRIBUYE AL ÉXITO DE LA ORGANIZACIÓN





## 1.11 Diseño organizacional.

EL DISEÑO ORGANIZACIONAL SE REFIERE A LA ESTRUCTURA QUE DEFINE CÓMO SE ORGANIZAN LAS ACTIVIDADES Y RECURSOS DENTRO DE UNA EMPRESA PARA ALCANZAR SUS OBJETIVOS. IMPLICA TOMAR DECISIONES SOBRE LA DIVISIÓN DE TAREAS, LA ASIGNACIÓN DE ROLES, LA JERARQUÍA Y LOS FLUJOS DE COMUNICACIÓN. LOS PRINCIPALES ASPECTOS DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL INCLUYEN: DIVISIÓN DEL TRABAJO: ESTABLECE CÓMO SE DISTRIBUYEN LAS TAREAS ENTRE LOS EMPLEADOS O DEPARTAMENTOS PARA EVITAR DUPLICACIONES Y ASEGURAR EFICIENCIA.

1. JERARQUÍA: DEFINE LOS NIVELES DE AUTORIDAD Y RESPONSABILIDAD DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN, DETERMINANDO QUIÉN SUPERVISA A QUIÉN.
2. COORDINACIÓN: ASEGURA QUE LOS DIFERENTES DEPARTAMENTOS Y EMPLEADOS TRABAJEN JUNTOS DE MANERA EFICIENTE Y ALINEADA CON LOS OBJETIVOS ORGANIZACIONALES.
3. CENTRALIZACIÓN VS DESCENTRALIZACIÓN: DECIDE CUÁNTA TOMA DE DECISIONES SE REALIZA A NIVEL CENTRAL O EN LOS DISTINTOS NIVELES JERÁRQUICOS.
4. UN DISEÑO ORGANIZACIONAL ADECUADO MEJORA LA EFICIENCIA, FACILITA LA COMUNICACIÓN Y PROMUEVE UN AMBIENTE DE TRABAJO PRODUCTIVO

## 1.12 CULTURA ORGANIZACIONAL.

LA CULTURA ORGANIZACIONAL ES EL CONJUNTO DE VALORES, CREENCIAS, NORMAS, COSTUMBRES Y COMPORTAMIENTOS QUE COMPARTEN LOS MIEMBROS DE UNA ORGANIZACIÓN. ESTA CULTURA INFLUYE EN CÓMO SE TOMAN LAS DECISIONES, CÓMO SE RELACIONAN LOS EMPLEADOS ENTRE SÍ Y CON LOS CLIENTES, Y CÓMO SE ENFRENTAN LOS RETOS.

LOS ELEMENTOS CLAVE DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL SON:  
VALORES COMPARTIDOS: PRINCIPIOS QUE GUÍAN LAS ACCIONES DE LOS EMPLEADOS, COMO LA HONESTIDAD, LA INNOVACIÓN O LA RESPONSABILIDAD.

1. NORMAS: EXPECTATIVAS SOBRE EL COMPORTAMIENTO DE LOS MIEMBROS, TANTO FORMALES (REGLAS) COMO INFORMALES (COSTUMBRES).
2. SÍMBOLOS Y RITUALES: ELEMENTOS VISUALES, COMO EL LOGO O CEREMONIAS, QUE REPRESENTAN LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN.
3. UNA CULTURA ORGANIZACIONAL SÓLIDA PROMUEVE EL TRABAJO EN EQUIPO, LA LEALTAD Y EL COMPROMISO, Y CONTRIBUYE A LA ESTABILIDAD Y EL ÉXITO DE LA EMPRESA

## DESARROLLO

LAS ORGANIZACIONES SON SISTEMAS SOCIALES COMPUESTOS POR RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y FINANCIEROS, LOS CUALES INTERACTÚAN DE MANERA QUE SE LOGREN METAS COMUNES. A LO LARGO DE LOS AÑOS, EL CONCEPTO DE "CAPITAL HUMANO" HA SUSTITUIDO EL DE "RECURSOS HUMANOS", RECONOCIENDO LA IMPORTANCIA DE LAS PERSONAS DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES. PARA OPTIMIZAR SU FUNCIONAMIENTO, EL DISEÑO ORGANIZACIONAL ESTABLECE CÓMO SE ESTRUCTURAN LAS TAREAS, ROLES Y JERARQUÍAS, MIENTRAS QUE LA CULTURA ORGANIZACIONAL DETERMINA EL CONJUNTO DE VALORES Y NORMAS QUE GUÍAN LAS CONDUCTAS DE LOS EMPLEADOS.

A SU VEZ, EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL ESTUDIA CÓMO LAS DINÁMICAS INDIVIDUALES Y GRUPALES AFECTAN EL DESEMPEÑO. ESTE ANÁLISIS ABARCA TRES NIVELES: MACRO (A NIVEL ORGANIZACIONAL), MESO (A NIVEL DE GRUPOS) Y MICRO (A NIVEL INDIVIDUAL). CADA NIVEL TIENE UN IMPACTO DIRECTO EN LA EFICIENCIA, LA INNOVACIÓN Y EL CLIMA LABORAL. ADEMÁS, LAS ORGANIZACIONES NECESITAN INTERACTUAR CON DIVERSOS GRUPOS DE INTERÉS, COMO ACCIONISTAS, EMPLEADOS, PROVEEDORES Y CLIENTES, PARA ALCANZAR SUS OBJETIVOS.