



**Nombre del alumno:**

**Karla Susana Almaraz Santiz.**

**Nombre del profesor:**

**Luis Eduardo López Morales.**

**Nombre del trabajo:**

**Súper Nota.**

**Materia:**

**Comportamiento Organizacional.**

**Cuatrimestre: 5to.**

**Bibliografía:**

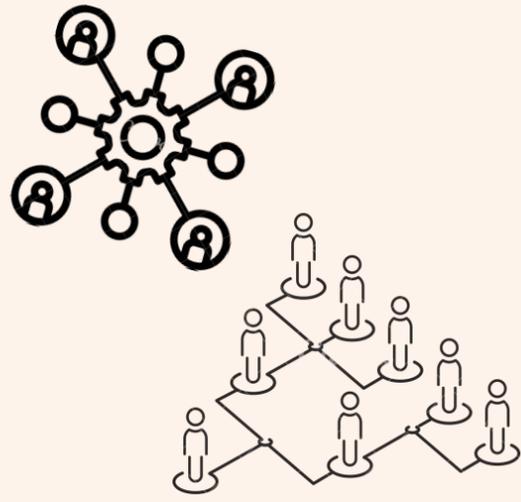
**LC-LAN504.**

**Fecha: 25/01/2025.**

# Comportamiento Organizacional.

## 1.1 Concepto.

El comportamiento organizacional (CO) es el estudio de como las personas y los grupos actúan dentro de las organizaciones y cómo estas, a su vez, influyen en ellos. Este campo interdisciplinario se basa principalmente en la psicología y la sociología, analizando tanto el comportamiento individual como el grupal en temas como personalidad, actitudes, motivación, percepción, normas y manejo de conflictos.



El CO no solo examina los aspectos visibles, como las estrategias, políticas, estructura y tecnología de una organización, sino también factores profundos como percepciones, actitudes, interacciones informales y conflictos. Comprender el CO es clave para dirigir, transformar o trabajar en organizaciones, ya que resalta la interacción recíproca entre las personas y el entorno organizacional.

## 1.4 Los tres niveles del comportamiento organizacional.

### 1. Nivel micro (individual):

Estudia el comportamiento de los individuos dentro de la organización, abarcando aspectos como personalidad, motivación, aprendizaje, actitudes, percepción y toma de decisiones.



### 2. Nivel medio (grupal):

Analiza la dinámica de los grupos, incluyendo liderazgo, comunicación, normas, roles, cohesión, formación de equipos y resolución de conflictos.

### 3. Nivel macro (organizacional):

Se enfoca en el comportamiento de la organización como un todo, considerando la cultura organizacional, estructura, procesos, políticas, estrategias y su interacción con el entorno externo.

Estos niveles trabajan juntos para explicar cómo las personas, los grupos y las organizaciones se interrelacionan.



Así, analiza las variables independientes que se encuentran en el nivel del sistema organizacional, las de nivel grupal y las del comportamiento individual. Además, estudia variables dependientes como la productividad, el absentismo, la rotación de personal, la satisfacción en el trabajo y la ciudadanía organizacional como resultantes de las variables independientes.

# Comportamiento Organizacional.

## 1.6 Utilidades del comportamiento organizacional.

### 1. Análisis sistemático:

Desarrolla un método para entender el comportamiento de individuos y grupos en el trabajo.



### 2. Lenguaje compartido:

Proporciona un vocabulario común para analizar y discutir experiencias laborales.

### 3. Solución de problemas:

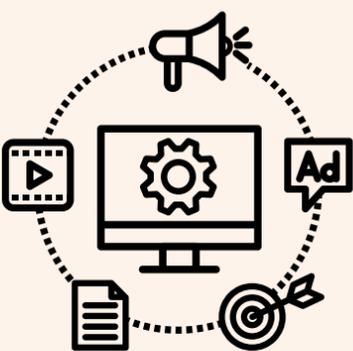
Ofrece técnicas para abordar problemas y aprovechar oportunidades en situaciones de trabajo.

### 4. Estrategias efectivas:

Ayuda a diseñar estrategias para mejorar la calidad de vida laboral y organizacional.

### 5. Mayor competitividad:

Promueve condiciones para que las organizaciones sean eficaces y sostenibles en el tiempo.



## 1.7 Concepto de Organización.

Una organización es un sistema social cooperativo formado por personas que trabajan juntas para alcanzar objetivos comunes que no podrían lograr de manera individual. Son unidades sociales diseñadas para cumplir propósitos específicos, como generar bienes y servicios, y son esenciales para el desarrollo económico, social e individual.

### Características clave de las organizaciones:

1. **Colaboración:** Integran esfuerzos individuales y grupales para lograr metas comunes.
2. **Recursos:** Requieren personas, tecnología, materias primas, instalaciones y capital para funcionar.



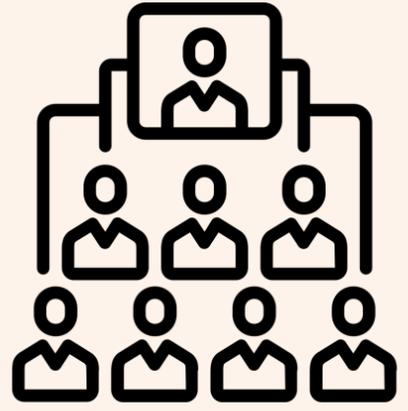
3. **Impacto:** Influyen en la sociedad, mejorando la calidad de vida y fomentando.

4. **Relaciones estables:** Están basadas en interacciones sociales continuas y cooperación.

# Comportamiento Organizacional.

## 1.8 ¿De qué están hechas las organizaciones?

Las organizaciones son sistemas abiertos que integran diversos recursos para alcanzar objetivos comunes.



### 1. Recursos materiales y financieros:

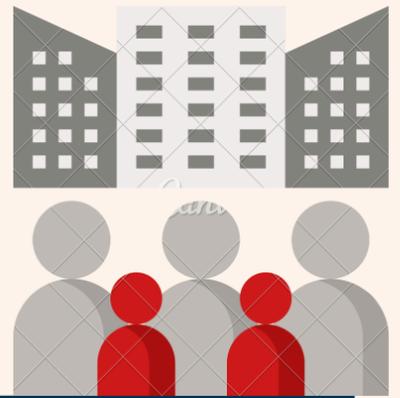
- Incluyen infraestructura, tecnología, capital, materias primas y financiamientos.
- Constituyen los activos tangibles necesarios para operar.

### 2. Personas:

- Son el alma de las organizaciones, consideradas ahora como "capital humano."
- Su rol ha evolucionado de simples recursos a colaboradores estratégicos que gestionan conocimientos y recursos.

### 3. Grupos de interés:

- Incluyen accionistas, directivos, trabajadores, proveedores y clientes.
- Contribuyen al funcionamiento organizacional a cambio de incentivos.



## 1.9 Aplicaciones en las organizaciones.



### 1. Gestión del talento humano:

- Identificar y desarrollar habilidades, motivar al personal y promover el bienestar laboral.

### 2. Mejora de la productividad:

- Analizar y optimizar procesos individuales y grupales para alcanzar metas organizacionales.

### 3. Manejo de conflictos:

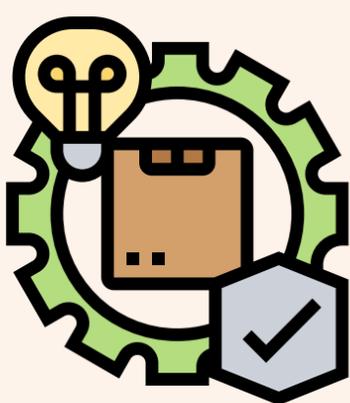
- Resolver desacuerdos internos de manera efectiva, promoviendo relaciones laborales saludables.

### 4. Formación de equipos eficaces:

- Fortalecer la colaboración y cohesión en los equipos de trabajo.

### 5. Liderazgo efectivo:

- Desarrollar líderes que guíen a la organización hacia sus objetivos estratégicos.



### 6. Adaptación al cambio:

- Ayudar a las organizaciones y su personal a adaptarse a entornos dinámicos.

### 7. Mejoras en la cultura organizacional:

- Crear un ambiente de trabajo positivo, inclusivo y alineado con los valores organizacionales.

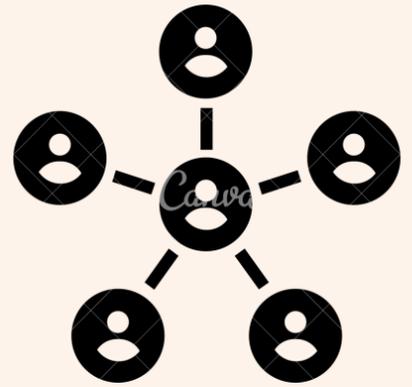
### 8. Toma de decisiones:

- Proporcionar herramientas para decisiones más informadas y estratégicas.

# Comportamiento Organizacional.

## 1.11 Diseñó organizacional.

El diseño organizacional es el proceso de estructurar una organización para que funcione de manera eficiente y alcance sus objetivos estratégicos. Define cómo se dividen, organizan y coordinan las tareas y responsabilidades dentro de la organización.



## Elementos del diseño organizacional.

### 1. Factores ambientales:

La misión de la organización, su visión, estrategia, entorno. (Macro y micro), tecnología usada en grupos de interés involucrado.

2. **Dimensiones anatómicas de la organización:** Tamaño, configuración dispersión geográfica de la unidades y de combinaciones entre ellas.

3. **Aspectos de las operaciones:** Autoridades, procesos, tareas y actividades.

4. **Consecuencias conductuales:** Desempeño, satisfacción, rotación conflicto, ansiedad y pautas informales de relaciones en el trabajo.

## 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 éstas se resisten y reaccionan, lo que produce transformaciones graduales.

