



**Nombre de alumno: Ámbar Ivette
López Suaznávar.**

**Nombre del profesor: Luis Eduardo
López Morales.**

Nombre del trabajo: Unidad I

**Materia: Comportamiento
Organizacional.**

Fecha: 20 de Enero del 2025.

Comitán de Domínguez Chiapas a 20 de Enero de 2025.

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.

1.1 Concepto de comportamiento organizacional.

Es una disciplina académica que surgió como un conjunto indisciplinario de conocimientos para estudiar el comportamiento humano en las organizaciones. Las organizaciones no son las que muestran determinados comportamientos, si no las personas y grupos que participan y actúan en ellas.

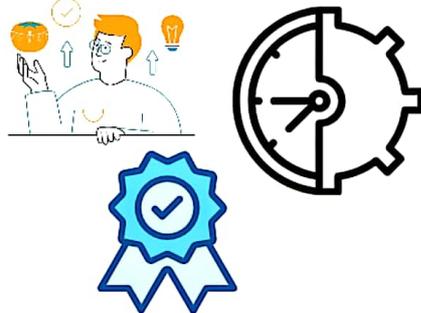


1.4 Los tres niveles del comportamiento organizacional.

1. **Macro perspectiva del CO:** Se basa en comunicar, liderar, planear decisiones, manejar el estrés y los conflictos, negociar y coordinar actividades de trabajo, así como en distintos tipos de poder y política.
2. **Perspectiva Intermedia del CO:** Se enfoca en el comportamiento de las personas que trabajan en grupos o equipos.
3. **Micro perspectiva del CO:** Se enfoca en la diferencias individuales, la personalidad, la percepción y la atribución, la motivación y la satisfacción en el trabajo.

1.6 Utilidades del comportamiento organizacional.

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.



1.6 Utilidades del comportamiento organizacional.

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.

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.



1.8 ¿De qué están hechas las organizaciones?

Las organizaciones se forman con la integración de **recursos materiales**, se caracterizan por ser sujetos a descomposición, degradación, pérdidas y desperdicio. Poseen **recursos financieros**, capital, financiamientos, créditos, inversiones, etc.

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.

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 considerar un factor en la contratación de empleados, en especial para puestos que demanden un grado alto de integración social. Cada vez más empleadores utilizan mediciones de IE para contratar personal.

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



1.9 Aplicaciones en la organización.

Creatividad: Las personas que tienen buen humor son más creativas que las que no lo tienen. Producen más ideas, son más originales y tienden a identificar opciones más creativas para resolver problemas.

Motivación: Estudios resaltan los efectos del estado de ánimo y las emociones sobre la motivación, y sugieren que las organizaciones que promueven el estado de ánimo positivo en el trabajo seguramente tendrían 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.

1.9 Aplicaciones en la organización.

Servicio al cliente: El estado emocional de un trabajador influye en el servicio al cliente, lo que a su vez se refleja en los niveles de negocios repetidos y de satisfacción del consumidor. Proporcionan servicio de calidad al cliente.

Comportamiento desviados en el lugar de trabajo: Las emociones negativas también generan cierto número de comportamientos desviados en el lugar de trabajo.



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



variables que debe tomar en cuenta:

1. Factores ambientales: la misión de la organización, su visión, estrategia, entorno (macro y micro), 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



variables que debe tomar en cuenta:

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 en el trabajo.

Tamaño:

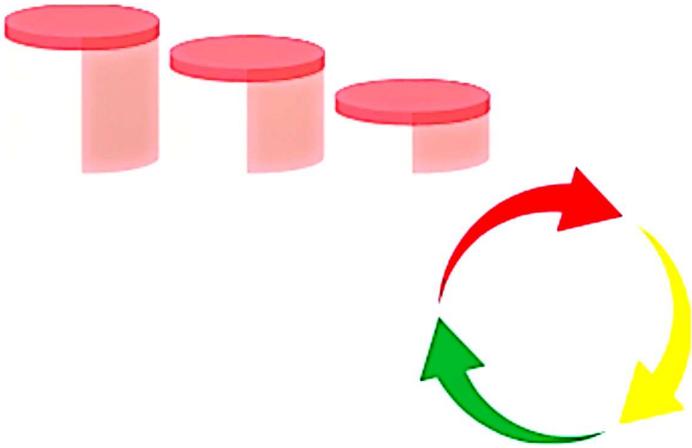
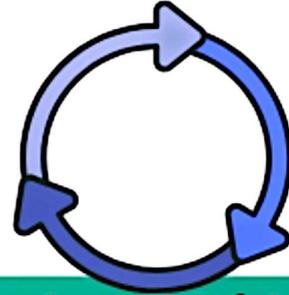
El tamaño de la organización (número de personas, cantidad de recursos, arquitectura y operaciones) determinan su diseño. Las organizaciones pueden clasificarse como: grandes, medianas, pequeñas y micro



COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.

Ciclo de vida:

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



Principales etapas del ciclo de vida de las organizaciones:

1. Nacimiento: Ocurre cuando un emprendedor crea o funda una organización.
2. Infancia: La organización empieza a crecer.
3. Juventud: La organización crece gracias a su éxito.
4. Madurez: La organización se estabiliza en el 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.

ANTOLOGIA UDS COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL 2025.