

...the island was unclear. I had
signs of the island being brought back to life anyway, I had



Mi Universidad

ACTIVIDAD 1



NOMBRE DEL ALUMNO: Karina Lisset González Roblero

TEMA: Introducción al Comportamiento Organizacional

PARCIAL: 1

MATERIA: Comportamiento Organizacional

NOMBRE DEL PROFESOR: Lic. Viviana Lizbeth Garcia Moreno

LICENCIATURA: Contaduría Pública y Finanzas

CUATRIMESTRE: 5°

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

IMPORTANCIA

- Interacción constante con organizaciones
- Impacto en la vida laboral y personal
- Necesidad de comprender su funcionamiento

DEFINICIÓN DE CO

- Estudio de personas y grupos en organizaciones
- Influencia recíproca entre individuos y organizaciones

CONOCIMIENTO DEL CO

- Fundamental para el éxito profesional
- Aplicable a diversas profesiones (administración, medicina, etc.)
- Desarrollo dentro de organizaciones (hospitales, empresas, etc.)

DISCIPLINAS RELACIONADAS CON EL CO

- Psicología: personalidad, actitudes, percepción, aprendizaje, motivación
- Sociología: normas, funciones, formación de equipos, manejo de conflictos

DESAFÍOS DEL ESTUDIO DEL CO

- Observación parcial del comportamiento organizacional
- Aspectos visibles y estrategias superficiales

ÉXITO DE LAS ORGANIZACIONES

- No es aleatorio; requiere administración adecuada
- Importancia del capital humano
 - Habilidades interpersonales necesarias
 - Relación y comunicación con diferentes personalidades

EVOLUCIÓN EN LA EDUCACIÓN ADMINISTRATIVA

- Enfoque tradicional en aspectos técnicos (economía, finanzas)
- Cambio hacia la comprensión del comportamiento humano

CARACTERÍSTICAS DEL CO

DEFINICIÓN

Campo del conocimiento vital para entender organizaciones

DEFINICIÓN DE CO

- Estudio de personas y grupos en organizaciones
- Influencia recíproca entre individuos y organizaciones

DIFERENCIAS CO Y OTRAS DISCIPLINAS

- **CO vs. Administración:**
CO se centra en el lado humano; administración abarca procesos y sistemas.
- **CO vs. Psicología Organizacional (PO):**
CO incluye estructura organizativa y procesos administrativos; PO se enfoca más en aspectos psicológicos.

DISCIPLINA CIENTÍFICA APLICADA

Ayuda a alcanzar niveles de desempeño elevados, logrando así una satisfacción laboral y competitividad organizacional

ENFOQUE EN CONTINGENCIAS

Identificación de situaciones específicas.
Manejo adaptativo según circunstancias

MÉTODOS CIENTÍFICOS

1. Formulación de hipótesis y generalizaciones
2. Investigación sistemática y comprobación empírica

ADMINISTRACIÓN DE PERSONAS

- Entidades vivas y sociales
- Objetivo: mejorar la comprensión entre personas y organizaciones

RELACIÓN CON OTRAS ÁREAS DE ESTUDIO

- Ciencias Políticas: poder, conflicto, política organizacional
- Antropología: cultura, valores, actitudes
- Psicología: diferencias individuales, motivación, aprendizaje
- Psicología Social: dinámica grupal, liderazgo, comunicación
- Sociología: estatus, prestigio, conflicto
- Sociología Organizacional: teoría y dinámica organizacional

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

NIVELES DEL CO

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

MACROPERSPECTIVA DEL CO

- Comportamiento macroorganizacional
- Estudio de organizaciones enteras
- Enfoque en:
 - Comunicación
 - Liderazgo
 - Toma de decisiones
- Manejo de estrés y conflictos
- Negociación y coordinación

PERSPECTIVA INTERMEDIA DEL CO

- Comportamiento mesoorganizacional
- Enfoque en grupos y equipos
- Investigación sobre:
 - Equipos y dinámicas grupales
 - Empowerment (facultamiento)
 - Socialización y cooperación

MICROPERSPECTIVA DEL CO

- Comportamiento microorganizacional
- Análisis del individuo en la organización
- Enfoque en:
 - Diferencias individuales
- Personalidad, percepción, motivación, satisfacción laboral

MODELO DE CO

- Representaciones simplificadas de fenómenos complejos
- Tres niveles de análisis:
1. Individual
 2. Grupal
 3. Organizacional

A NIVEL DE SISTEMA ORGANIZACIONAL

- Diseño y cultura organizacional
- Procesos de trabajo (enfoque holístico)

A NIVEL GRUPAL

- Comportamiento del grupo (diferente al individual)

A NIVEL INDIVIDUAL

- Características personales: personalidad, historia, competencias, valores, actitudes

VARIABLES DEPENDIENTES DEL CO

Determinadas por la interacción de las variables independientes:

VARIABLES DEPENDIENTES DEL CO

1. **Desempeño**
 - Cumplimiento de funciones y obligaciones
 - Influencia entre desempeño individual, grupal y organizacional
2. **Compromiso**
 - Reducción del absentismo
 - Impacto económico significativo
3. **Fidelidad**
 - Reducción de la rotación de personal (turnover)
 - Costos asociados a la rotación
4. **Satisfacción en el trabajo**
 - Calidad de vida laboral
 - Importancia para el éxito organizacional

VARIABLES INTERMEDIAS

VARIABLES INTERMEDIAS DEL CO

Productividad

- Medida del desempeño
- Incluye:
 - Eficiencia: uso adecuado de recursos
 - Eficacia: cumplimiento de metas y objetivos

ADAPTABILIDAD Y FLEXIBILIDAD

- Adaptabilidad: facilidad para ajustarse a nuevas situaciones
- Flexibilidad: capacidad para modificar comportamiento según exigencias

CALIDAD

- Satisfacción de necesidades del cliente
- Relación entre calidad interna y externa
- Estado del espíritu más que un resultado final

INNOVACIÓN

- Capacidad de crear algo nuevo y diferente
- Ventaja competitiva en el mercado

SATISFACCIÓN DEL CLIENTE

- Cumplimiento de expectativas del cliente
- Indicador clave del éxito organizacional

VARIABLES RESULTANTES O FINALES DEL CO

Realización de los Objetivos de la Organización

- Desempeño, adaptabilidad, innovación y satisfacción como factores clave

VALOR ECONÓMICO AGREGADO

- Crecimiento sistémico
- Aumento de valor tangible e intangible (capital intelectual)

RENOVACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

- Revitalización constante mediante nuevas prácticas
- Motivación y participación en cambios planeados

CRECIMIENTO

- Consecuencia natural de una organización exitosa
- Resultado del valor económico agregado

ORGANIZACIÓN

CONCEPTO

Es el conjunto de personas y recursos que trabajan juntos para alcanzar objetivos comunes.

ELEMENTOS CLAVE:

- Estructura
- Procesos
- Objetivos

ENFOQUES:

- Teórico:
 - Modelos y teorías organizacionales.
- Práctico: Aplicación en el mundo real.
- Comprender dinámicas internas y externas.
- Mejorar la eficiencia y efectividad.

¿QUÉ ESPERAN LAS PERSONAS DE LA ORGANIZACIÓN?

- Satisfacción laboral
- Oportunidades de desarrollo
- Reconocimiento y recompensas
- Buen ambiente laboral

LO QUE LAS ORGANIZACIONES ESPERAN DE LAS PERSONAS

- Compromiso y lealtad
- Productividad y desempeño
- Adaptabilidad al cambio
- Colaboración en equipo

EL ENTORNO

- Factores externos que afectan a la organización:
 - Económicos
 - Sociales
 - Tecnológicos
 - Políticos
- Importancia del análisis del entorno para la toma de decisiones.

LAS ORGANIZACIONES COMO SISTEMAS ABIERTOS

- Interacción con el entorno externo.
- Flujo de información, recursos y energía.
- Adaptación a cambios en el entorno.
- Ejemplo: Influencia del mercado en decisiones organizacionales.

DISEÑO ORGANIZACIONAL

CONCEPTO

Para que las organizaciones puedan funcionar correctamente deben tener una estructura que contenga e integre órganos, personas, tareas, relaciones, recursos, etc. Esta estructura funciona como un esqueleto y ayuda a coordinar los elementos vitales para el adecuado funcionamiento de las organizaciones. El diseño organizacional es el proceso de construir y adaptar continuamente la estructura de la organización para que alcance sus objetivos y estrategias. El diseño organizacional involucra aspectos centrales, por ejemplo, cómo dividir el trabajo y asignarlo a distintos puestos, grupos, unidades y departamentos, y cómo lograr la coordinación necesaria para alcanzar en forma sincronizada los objetivos de la organización.

FACTORES AMBIENTALES

- La misión de la organización
- Visión
- Estrategia y entorno (macro y micro)
- Tecnología utilizada y grupos de interés involucrados.

DIMENSIONES ANATÓMICAS

- Tamaño
- Configuración
- Dispersión geográfica de las unidades y de combinaciones entre ellas.

ASPECTOS DE LAS OPERACIONES

- Autoridad
- Procesos
- Tareas y actividades cotidianas
- Controles.

CONSECUENCIAS CONDUCTUALES

- Desempeño
- Satisfacción
- Rotación
- Conflicto
- Ansiedad y pautas informales de las relaciones en el trabajo

TAMAÑO Y CICLO DE VIDA

TAMAÑO

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

SE CLASIFICA

- GRANDES
- MEDIANAS
- PEQUEÑAS

ETAPAS

La evolución o ciclo de vida de las organizaciones muestra las diferentes etapas de su crecimiento. A pesar de las variaciones evidentes, a medida que las organizaciones crecen siguen una pauta de evolución similar

PRINCIPALES ETAPAS

1. **Nacimiento:** Ocurre cuando un emprendedor crea o funda una organización
2. **Infancia:** La estructura se empieza a expandir y las responsabilidades se distribuyen entre las personas
3. **Juventud:** . La organización crece gracias a su éxito. Se va haciendo cada vez más compleja y su estructura se fortalece.
4. **Madurez:** La organización se estabiliza en un tamaño

DIFERENCIACIÓN E INTEGRACIÓN

El diseño organizacional obedece a dos procesos básicos y opuestos entre sí: la diferenciación y la integración.

DIFERENCIACIÓN

La diferenciación consiste en dividir el trabajo en una organización y se relaciona con la especialización de los órganos y las personas.

1. **La diferenciación horizontal:** se basa en la especialización de los conocimientos, la educación o la capacitación de las personas.

2. **La diferenciación vertical:** se refiere a los diferentes niveles de autoridad y responsabilidad en la organización.

3. **La diferenciación espacial:** se refiere a la dispersión geográfica de la organización en órganos y unidades en distintos lugares

INTEGRACIÓN

Es el proceso que consiste en coordinar las diferentes partes de una organización para crear unidad entre personas y grupos. La integración también puede ser vertical u horizontal:

1. **La integración vertical** se refiere a los mecanismos de coordinación que se derivan del uso de la jerarquía.

2. **La integración horizontal** se refiere a los mecanismos de coordinación entre órganos del mismo nivel jerárquico

CULTURA ORGANIZACIONAL

CONCEPTO

Conjunto de normas, valores, creencias y hábitos que orientan el comportamiento de los miembros de una organización.

IMPORTANCIA

Conocer la cultura es fundamental para entender a la organización.

ANALOGÍA DEL ICEBERG

- **Parte Visible (Superficial)**
 - Aspectos físicos y concretos:
 - Edificios
 - Colores
 - Disposición de oficinas
 - Métodos y procedimientos de trabajo
 - Políticas de administración de personal
- **Parte Sumergida (Invisible)**
 - Manifestaciones psicológicas y sociológicas:
 - Actitudes predominantes
 - Supuestos subyacentes
 - Aspiraciones

CONCEPTOS

1. Normas informales y no escritas que guían el comportamiento cotidiano.
2. Conjunto de hábitos y creencias establecidas por normas, valores y actitudes compartidas.
3. Nociones básicas desarrolladas para enfrentar problemas de adaptación e integración.
4. Forma tradicional de pensar y hacer las cosas, aprendida por nuevos integrantes.

CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

1. **Regularidad de Comportamientos Observados**
 - Lenguaje común y rituales entre miembros.
2. **Normas**
 - Pautas de comportamiento y políticas de trabajo.
3. **Valores Dominantes**
 - Principios defendidos por la organización (ej.: calidad, eficiencia).
4. **Filosofía**
 - Creencias sobre el trato a empleados y clientes.
5. **Reglas**
 - Guías establecidas para el comportamiento dentro de la organización.
6. **Clima Organizacional**
 - Sensación general del ambiente laboral e interacciones.

PERFILES ORGANIZACIONLES

