



**Nombre del alumno: José Antonio Rodríguez Gómez**

**Nombre de la profesora: Karina Maricruz Pérez Guillén.**

**Nombre del trabajo: Cuadro Sinóptico**

**Materia: Comportamiento Organizacional.**

**Grado: 4to**

PASIÓN POR EDUCAR

**Grupo: A; Medicina veterinaria y zootecnia.**

Comitán de Domínguez Chiapas a 24 de septiembre de 2020.

# Contexto ambiental y organizacional

## -Diseño organizacional

Puede ser considerado como un elemento administrativo, ya que se encarga de estructurar de manera ordenada a las distintas unidades que se encuentran en una organización, de esta manera, la organización triunfara de modo que alcanzara sus objetivos. Los cargos presentados por jerarquía se dan a conocer en un organigrama.

-El diseño debe de tomar en cuenta ciertas variables.

- Factores ambientales: involucra aspectos como la misión de la organización, su visión, estrategia, entorno.
- Dimensiones anatómicas de la organización: tamaño, configuración, dispersión geográfica.
- Aspectos de las operaciones: autoridad, procesos, tareas y actividades cotidianas
- Consecuencias conductuales: desempeño, satisfacción, rotación, conflicto, ansiedad.

-El diseño de la organización constituye una de las prioridades

- Estructura básica: se encarga de planear la asignación de personal y recursos a cada
- Los mecanismos de operación: indica a los trabajadores lo que se espera de ellos.
- Los mecanismos de decisión: ayudan a la toma de decisiones y al proceso de conocimiento.

-Tamaño y ciclo de vida

El tamaño de las organizaciones depende del número de personas, cantidad de recursos, arquitectura y operaciones. Se clasifican como grandes, medianas, pequeñas y micro. La evolución o ciclo de vida de las organizaciones muestra diferentes etapas de su crecimiento.

- Nacimiento: Es el surgimiento de una nueva organización, su diseño contara con una estructura simple. La empresa se establecerá en el local donde estará operando y tratará de mantenerse.
- Infancia: La estructura se empieza a expandir y las responsabilidades se distribuyen entre las personas. La organización empieza a crecer.
- Juventud: La empresa crece gracias al éxito. La estructura se fortalece y hay una mayor especialización vertical. El fundador empieza a tener problemas con el control del negocio.
- Madurez: La organización se estabiliza en un tamaño y por lo general adopta una estructura más vertical haciendo los procesos más burocráticos.

-Diferenciación e integración.

-Diferenciación: dividir el trabajo en una organización

- Diferenciación Horizontal: se basa en la especialización de los conocimientos, la educación.
- Diferenciación Vertical: se refiere a los diferentes niveles de autoridad y responsabilidad en la organización.
- Diferenciación Espacial: dispersión geográfica de la organización en órganos y unidades en distintos lugares.

-Integración: alcanza un estado de equilibrio dinámico entre los elementos de la organización.

- Integración Vertical: los mecanismos de coordinación que se derivan del uso de la jerarquía.
- Integración Horizontal: los mecanismos de coordinación entre órganos del mismo nivel jerárquico, es decir, funciones de vinculación, puestos integradores,

-Misión.

Hace referencia al motivo por el cual la organización existe, es decir, que para comprender el diseño de la organización es necesario conocer la función que desempeña. Es la razón de ser de cada organización, exige consenso.

Definir la misión permite esclarecer: Cuál es el propósito fundamental del negocio, Cuáles son las competencias que la organización pretende adquirir o desarrollar, entre otras cosas.

-Visión.

Es la forma en como la empresa se visualiza en un futuro, se enfoca más en lo que quiere ser que en lo que es, es decir, que se comprometen cumplir un objetivo y se esfuerzan por alcanzarlo.

Ayuda a orientar el comportamiento de sus miembros hacia lo que se desea construir. Sólo se alcanza cuando todos los miembros de la organización trabajan juntos y con el compromiso de hacer ese sueño realidad.

-Objetivos Globales

Es un estado futuro deseado, el cual tratamos de convertir en realidad que se pretenden alcanzar en un periodo determinado. las organizaciones exigen que cada persona contribuya a alcanzar las metas de productividad, rentabilidad, reducción de costos.

La consecución de un objetivo de la organización debe producir beneficios a las personas para que ellas también puedan alcanzar sus metas.

## -Cultura Organizacional.

Es el conjunto de características distintivas que se tiene en cada organización, por ejemplo, el estilo de vida, comportamiento, creencias, valores. Formar parte de una empresa, trabajar en ella, participar en sus actividades y desarrollar una carrera implica asimilar su cultura organizacional o su filosofía corporativa. La cultura no es algo que sea palpable. La forma en como interactúan las personas es parte de la cultura organizacional.

En la parte superior, están los aspectos visibles y superficiales de las organizaciones, los cuales se derivan de su cultura, son elementos físicos y concretos como el tipo de edificio, los colores utilizados, los espacios, la disposición de las oficinas y los escritorios. En la parte sumergida están los aspectos invisibles y profundos, los cuales son más difíciles de percibir, tales como las manifestaciones psicológicas y sociológicas de la cultura.

-Concepto

-La cultura comprende valores compartidos, hábitos, usos y costumbres, códigos de conducta. La cultura se fundamenta en la comunicación compartida, las normas, los códigos de conducta y las expectativas. La cultura influye y condiciona las interacciones entre personas y el proceso de comunicación.

-Dimensiones culturales según Hofstede

- La distancia del poder se refiere a la actitud ante la autoridad: Refleja la medida en que la sociedad acepta una distribución desigual del poder en las instituciones.
- La aversión a la incertidumbre se refiere al deseo de estabilidad: Refleja la medida en que las personas de una sociedad se sienten amenazadas por situaciones ambiguas.
- La aversión a la incertidumbre se refiere al deseo de estabilidad: Refleja la medida en que las personas de una sociedad se sienten amenazadas por situaciones ambiguas.

- Individualismo: muestra la tendencia de las personas a concentrarse en sí mismas
- Colectivismo: promueve la interdependencia entre personas y su grupo

-Dimensiones culturales según Trompenaar

- Universalidad contra particularidad: Se refiere al predominio del universalismo o del particularismo. Se funda en reglas, sistemas legales y contratos.
- Individualismo contra colectivismo: El individualismo se centra en las personas como un individuo, mientras que el colectivismo las ve como miembros de grupos sociales.
- Neutralidad contra afectividad: Orientación emocional de las relaciones.
- Relaciones específicas contra relaciones difusas: Las personas son directas, abiertas y extravertidas
- Realización personal contra atribución: Se refiere a la legitimación del poder y el estatus.

**Fuentes de consulta.**

Universidad Del Sureste. Antología De Comportamiento Organizacional. 2020. Pág.: 14-28.

Recuperado el 24 de septiembre de 2020.