Nombre del alumno: Roblero Vázquez Paulo Sergio

Nombre del profesor: Sandra Guillen

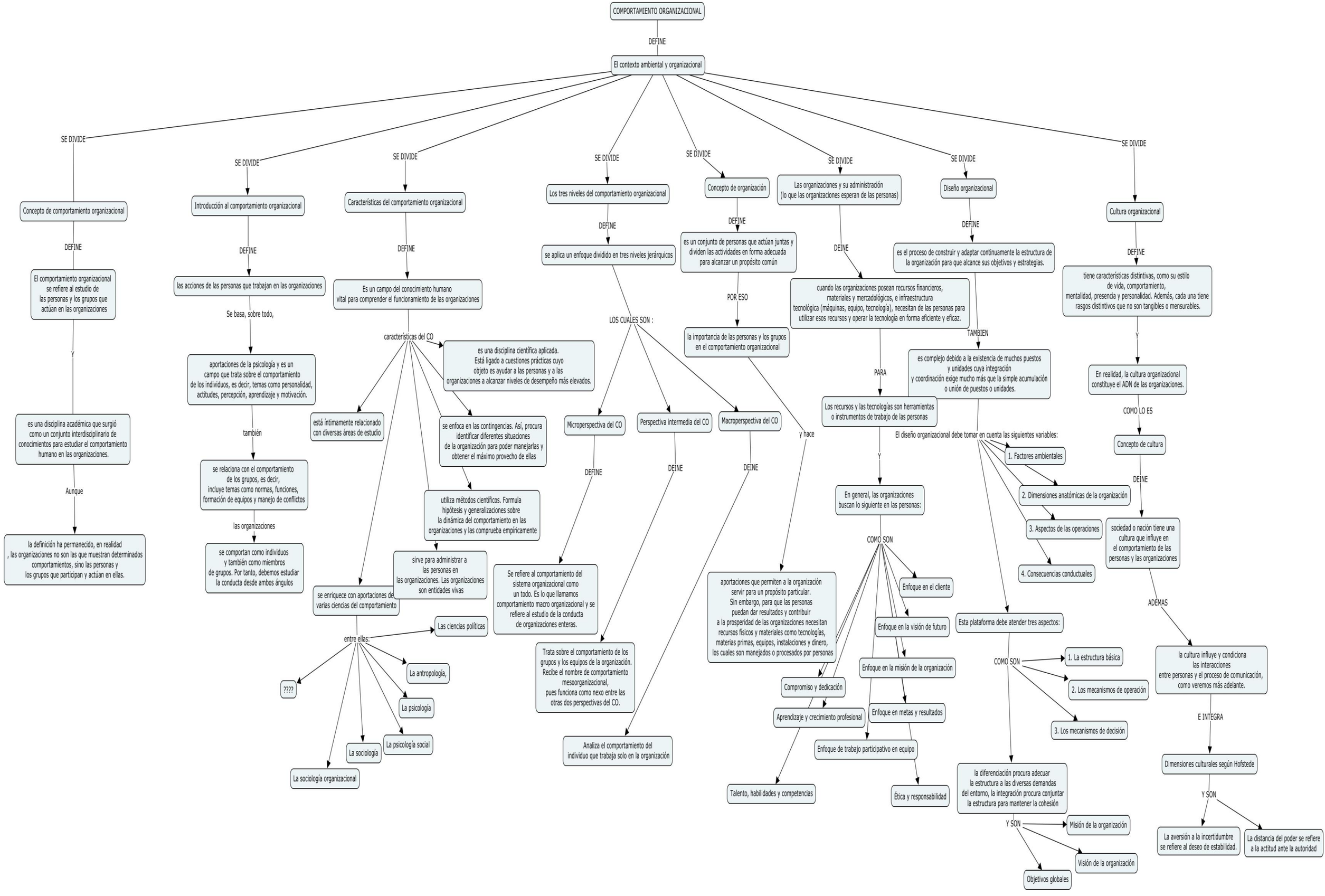
Nombre del trabajo: Mapa Conceptual

Materia: Comportamiento Organizacional

Grado: 3ro

Grupo: A-13 Administración Y Estrategias de negocios

Comitán de Domínguez Chiapas a 22 de enero de 2021


COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
DEFINE
El contexto ambiental y organizacional
SE DIVIDE
Concepto de comportamiento organizacional
DEFINE
El comportamiento organizacional se refiere al estudio de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones
Y
es una disciplina académica que surgió como un conjunto interdisciplinario de conocimientos para estudiar el comportamiento humano en las organizaciones.
Aunque
la definición ha permanecido, en realidad , las organizaciones no son las que muestran determinados comportamientos, sino las personas y los grupos que participan y actúan en ellas.
SE DIVIDE
Introducción al comportamiento organizacional
DEFINE
las acciones de las personas que trabajan en las organizaciones
Se basa, sobre todo,
aportaciones de la psicología y es un campo que trata sobre el comportamiento de los individuos, es decir, temas como personalidad, actitudes, percepción, aprendizaje y motivación.
también
se relaciona con el comportamiento de los grupos, es decir, incluye temas como normas, funciones, formación de equipos y manejo de conflictos
las organizaciones
se comportan como individuos y también como miembros de grupos. Por tanto, debemos estudiar la conducta desde ambos ángulos
SE DIVIDE
Características del comportamiento organizacional
DEFINE
Es un campo del conocimiento humano vital para comprender el funcionamiento de las organizaciones
características del CO
es una disciplina científica aplicada. Está ligado a cuestiones prácticas cuyo objeto es ayudar a las personas y a las organizaciones a alcanzar niveles de desempeño más elevados.
está íntimamente relacionado con diversas áreas de estudio
se enfoca en las contingencias. Así, procura identificar diferentes situaciones de la organización para poder manejarlas y obtener el máximo provecho de ellas
utiliza métodos científicos. Formula hipótesis y generalizaciones sobre la dinámica del comportamiento en las organizaciones y las comprueba empíricamente
sirve para administrar a las personas en las organizaciones. Las organizaciones son entidades vivas
se enriquece con aportaciones de varias ciencias del comportamiento
entre ellas:
Las ciencias políticas
La antropología,
La psicología
La psicología social
La sociología
La sociología organizacional
????
SE DIVIDE
Los tres niveles del comportamiento organizacional
DEFINE
se aplica un enfoque dividido en tres niveles jerárquicos
LOS CUALES SON :
Microperspectiva del CO
DEFINE
Se refiere al comportamiento del sistema organizacional como un todo. Es lo que llamamos comportamiento macro organizacional y se refiere al estudio de la conducta de organizaciones enteras.
Perspectiva intermedia del CO
DEINE
Trata sobre el comportamiento de los grupos y los equipos de la organización. Recibe el nombre de comportamiento mesoorganizacional, pues funciona como nexo entre las otras dos perspectivas del CO.
Macroperspectiva del CO
DEINE
Analiza el comportamiento del individuo que trabaja solo en la organización
SE DIVIDE
Concepto de organización
DEFINE
es un conjunto de personas que actúan juntas y dividen las actividades en forma adecuada para alcanzar un propósito común
POR ESO
la importancia de las personas y los grupos en el comportamiento organizacional
y hace
aportaciones que permiten a la organización servir para un propósito particular. Sin embargo, para que las personas puedan dar resultados y contribuir a la prosperidad de las organizaciones necesitan recursos físicos y materiales como tecnologías, materias primas, equipos, instalaciones y dinero, los cuales son manejados o procesados por personas
SE DIVIDE
Las organizaciones y su administración (lo que las organizaciones esperan de las personas)
DEINE
cuando las organizaciones posean recursos financieros, materiales y mercadológicos, e infraestructura tecnológica (máquinas, equipo, tecnología), necesitan de las personas para utilizar esos recursos y operar la tecnología en forma eficiente y eficaz.
PARA
Los recursos y las tecnologías son herramientas o instrumentos de trabajo de las personas
Y
En general, las organizaciones buscan lo siguiente en las personas:
COMO SON
Enfoque en el cliente
Enfoque en la visión de futuro
Enfoque en la misión de la organización
Enfoque en metas y resultados
Enfoque de trabajo participativo en equipo
Compromiso y dedicación
Aprendizaje y crecimiento profesional
Talento, habilidades y competencias
Ética y responsabilidad
SE DIVIDE
Diseño organizacional
DEFINE
es el proceso de construir y adaptar continuamente la estructura de la organización para que alcance sus objetivos y estrategias.
TAMBIEN
es complejo debido a la existencia de muchos puestos y unidades cuya integración y coordinación exige mucho más que la simple acumulación o unión de puestos o unidades.
El diseño organizacional debe tomar en cuenta las siguientes variables:
1. Factores ambientales
2. Dimensiones anatómicas de la organización
3. Aspectos de las operaciones
4. Consecuencias conductuales
Esta plataforma debe atender tres aspectos:
COMO SON
1. La estructura básica
2. Los mecanismos de operación
3. Los mecanismos de decisión
la diferenciación procura adecuar la estructura a las diversas demandas del entorno, la integración procura conjuntar la estructura para mantener la cohesión
Y SON
Misión de la organización
Visión de la organización
Objetivos globales
SE DIVIDE
Cultura organizacional
DEFINE
tiene características distintivas, como su estilo de vida, comportamiento, mentalidad, presencia y personalidad. Además, cada una tiene rasgos distintivos que no son tangibles o mensurables.
Y
En realidad, la cultura organizacional constituye el ADN de las organizaciones.
COMO LO ES
Concepto de cultura
DEINE
sociedad o nación tiene una cultura que influye en el comportamiento de las personas y las organizaciones
ADEMAS
la cultura influye y condiciona las interacciones entre personas y el proceso de comunicación, como veremos más adelante.
E INTEGRA
Dimensiones culturales según Hofstede
Y SON
La aversión a la incertidumbre se refiere al deseo de estabilidad.
La distancia del poder se refiere a la actitud ante la autoridad