



**Nombre del alumno: Yael Orlando  
Martínez Solano**

**Nombre del profesor: Gerardo  
Garduño Ortega**

**Nombre del trabajo: Súper nota**

**Tema: El contexto ambiental y  
organizacional**

PASIÓN POR EDUCAR

**Materia: Comportamiento  
organizacional**

**Grado: 4 Trimestre**

# El contexto ambiental y organizacional

## CONCEPTO

- Se refiere al estudio de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones.
- El CO retrata la continua interacción y la influencia recíproca entre las personas y las organizaciones.



## INTRODUCCION

- El CO se refiere a las acciones de las personas que trabajan en las organizaciones. Se basa en temas como personalidad, actitudes, percepción, aprendizaje y motivación.
- El CO también se relaciona con el comportamiento de los grupos, incluye temas como normas, funciones, formación de equipos y manejo de conflictos.
- Los desafíos para comprender el CO es que éste sólo puede observarse en forma parcial.
- Tiene algunos aspectos superficiales visibles, así como también tiene aspectos profundos que no se observan a simple vista.

## CARACTERISTICAS

1. El CO es una disciplina científica aplicada.
2. El CO se enfoca en las contingencias.
3. El CO utiliza métodos científicos.
4. El CO sirve para administrar a las personas en las organizaciones.
5. El CO se enriquece con aportaciones de varias ciencias del comportamiento.
6. El CO está íntimamente relacionado con diversas áreas de estudio.



## LOS TRES NIVELES

1. Macro perspectiva del CO.
2. Perspectiva intermedia del CO.
3. Micro perspectiva del CO.



## LAS ORGANIZACIONES Y SU ADMINISTRACION

1. Enfoque en la misión de la organización.
2. Enfoque en la visión de futuro.
3. Enfoque en el cliente.
4. Enfoque en metas y resultados.
5. Enfoque en las mejoras y el desarrollo continuos.
6. Enfoque de trabajo participativo en equipo.
7. Compromiso y dedicación.
8. Talento, habilidades y competencias.
9. Aprendizaje y crecimiento profesional.
10. Ética y responsabilidad.



## DISEÑO ORGANIZACIONAL

- Es el proceso de construir y adaptar continuamente la estructura de la organización para que alcance sus objetivos y estrategias.
- 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.
- El tamaño de la organización (número de personas, cantidad de recursos, arquitectura y operaciones) determina su diseño. Las organizaciones pueden clasificarse como grandes, medianas, pequeñas y micro.

### **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 un tamaño y por lo general adopta una estructura más vertical haciendo los procesos más burocráticos.



### **Misión de la organización**

- La misión no debe limitarse a los productos, servicios o procesos de la organización. Debe ser más que un conjunto de operaciones. La misión es la razón de ser de cada organización, la función que desempeña en la sociedad.
- Cuando la misión ha sido definida y asentada por escrito permite comunicar a los grupos de interés la razón de ser de la organización.
- La misión debe expresar en palabras la filosofía de la organización. Esta filosofía corporativa incluye los valores y las creencias que constituyen los principios básicos de la organización y sustentan su conducta ética, su responsabilidad social y sus respuestas a las necesidades del entorno.

### **Visión de la organización**

- La visión es la imagen que la organización tiene de sí misma y de su futuro. Es su esfuerzo por visualizarse en el espacio y el tiempo.
- La visión suele estar más orientada hacia aquello que la organización pretende ser que hacia aquello que realmente es. La visión es el destino que se pretende transformar en realidad, y solo se alcanza cuando todos los miembros de la organización trabajan juntos y con el compromiso de hacer ese sueño realidad.



### **Objetivos globales**

Un objetivo es un estado futuro deseado, el cual tratamos de convertir en realidad. En la práctica, los objetivos son resultados específicos que se pretenden alcanzar en un periodo determinado. Mientras la misión define cuál es el negocio de la organización y la visión ofrece una imagen de aquello que la organización quiere ser, los objetivos definen los resultados concretos que se espera alcanzar en un plazo específico y los indicadores van midiendo el resultado alcanzado.



### **Cultura organizacional**

Cada organización 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. Muchos fenómenos que ocurren en una organización se derivan de su cultura, que es como su código genético. Entender la cultura organizacional es indispensable para conocer el CO. En realidad, la cultura organizacional constituye el ADN de las organizaciones.



**GRACIAS**

