

1- COMENTE LA IMPORTANCIA DE LAS ORGANIZACIONES EN EL MUNDO MODERNO:

EN VIRTUD QUE CADA DIA QUE PASA HAY NUEVAS EXIGENCIAS PARA LAS PERSONAS ES POR ESO QUE EXISTEN VARIOS GRUPOS QUE SE ENCARGAN DE CUMPLIR CADA EXIGENCIAS DE LOS DEMAS GRUPOS YA QUE CADA ORGANIZACION TIENE DIFERENTES EXIGENCIAS Y CADA VEZ SON MAS.

2- EXPLIQUE PARA QUE SIRVEN LA ORGANIZACIONES:

LAS ORGANIZACIONES SIRVEN PARA MANTENER UN CONTROL ORGANIZADO DENTRO DE LAS SOCIEDADES YA SEA RELIGIOSO, POLITICO, Y SEGURIDAD ENTRE OTRAS, CONTANDO QUE CADA ORGANIZACION CUENTA CON LA PREPARACION Y CAPITAL HUMANO HE CONOMICO.

3- DISCUTA LA RECIPROCIDAD ENTRE PERSONA Y ORGANIZACION

ES LA ACCION QUE SE DA PERSONA Y ORGANIZACION YA QUE AMBAS NECESITAN DE AMBAS COMO UN BINOMIO PARA ALCANZAR EL STANDARD QUE LA ORGANIZACION NECESITA DE TAL FORMA LA PERSONA RECIBE UNA COMPENZACION DE LA ORGANIZACION LIMITADA.

4- DEFINA EL CO:

ES UNA DISCIPLINA CIENTIFICA APLICADA, ADOPTA UN ENFOQUE DE CONTINGENCIAS, UTILIZA UNA METODOLOGIA CIENTIFICA, AYUDA A LAS PERSONAS A RESOLVER PROBLEMAS ORGANIZACIONALES Y ESTA RELACIONADO CON LAS CIENCIAS SOCIALES.

5. QUE FINES PENSAN EL CO:

SUS FINES ES CONTROLAR, LOS SUPERVISORES EN ESTE CASO GERENCIAS, ADMINISTRADORES POR SER LOS MAS RESPONSABLES DE LOS RESULTADOS DE RENDIMIENTO DE ACUERDO AL TRABAJO EN EQUIPO Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS EMPLEADOS.

6- EXPLIQUE LAS PRINCIPALES CARACTERISTICAS DEL CO:

1. EL CO, ES UNA DISCIPLINA CIENTIFICA APLICADA. LA APLICACION DE TECNICAS QUE AYUDA AL DESARROLLO DE LAS PERSONAS PARA QUE SE SIENTA SATISFECHA CON EL NIVEL DE SU TRABAJO AL MISMO TIEMPO ALCANZAR UN NIVEL APROBATORIO Y PODEN COMPETIR CON OTRAS ORGANIZACIONES ASI PODEN SER COMPETITIVO. Y PODER ALCANZAR EL EXITO.

2. EL CO SE ENFOCA EN LAS CONTINGENCIAS.

SE ENFOCA EN HACER VARIOS POSIBLES ESCENARIOS PARA TENER UNA RESPUESTA A CONDE A LA SITUACION PODEN MANTENLA Y OBTENER EL MAXIMO RESULTADO ANTE UNA SITUACION NO CONTROLADO YA QUE NO ES POSIBLE DETERMINAN EL TIPO DE ESCENARIO NI LA REACCION DE PERSONAS O GRUPOS YA QUE NADA ESTA ESTIPULADO.

3. EL CO UTILIZA EL METODO CIENTIFICO:

ES FORMULAR HIPOTESIS, DINAMICAS DEL COMPORTAMIENTO DE LAS PERSONAS EN GRUPO U ORGANIZACIONES DEPENDIENDO EL METODO CIENTIFICO BASANDOSE EN LA INVESTIGACION SISTEMATICA PROPIA DEL METODO CIENTIFICO Y COMPROBACION EMPERICAMENTE

4. EL CO SIRVE PARA ADMINISTRAR A LAS PERSONAS EN LAS ORGANIZACIONES.

LAS ORGANIZACIONES SON ENTES VIVOS, TAMBIEN SON SOCIALES, ESTAN CONSTITUIDAS POR PERSONAS EL OBJETIVO ES DEL CO ES AYUDAR A LAS PERSONAS CON LAS ORGANIZACIONES A TENER UNA MEJOR COMUNICACION, CON LOS ADMINISTRADORES QUE DIRIJEN LAS ORGANIZACIONES O UNIDADES YA QUE SON INDISPENSABLES PARA TODAS LAS PERSONAS QUE DESSEAN TENER EXITO DENTRO O FUERA DE LAS ORGANIZACIONES.

5. EL CO SE ENRIQUECE CON APORTACIONES DE VARIAS CIENCIAS DEL COMPORTAMIENTO:

a) LAS CIENCIAS POLITICAS, DE LAS QUE RETOMA CONCEPTOS RELATIVOS AL PODER, EL CONFLICTO, LA POLITICA ORGANIZACIONAL.

b) LA ANTROPOLOGIA, QUE ANALIZA LA CULTURA DE LAS ORGANIZACIONES, LOS VALORES Y LAS ACTIVIDADES Y LAS ACTITUDES ENTRE OTROS ASPECTOS.

c) LA PSICOLOGIA, QUE HA DESARROLLADO CONCEPTOS RELATIVOS AL GRUPO A LAS DIFERENCIAS INDIVIDUALES LA PERSONALIDAD, LOS SENTIMIENTOS, LA PERCEPCION, LA MOTIVACION, EL APRENDIZAJE.

d) LA PSICOLOGIA SOCIAL: QUE ANALIZA CONCEPTOS RELATIVOS AL GRUPO LA DINAMICA GRUPAL, LA INTERACCION, EL IDEMAZGO, LA COMUNICACION, LAS ACTITUDES LA TOMA DE DECISIONES EN GRUPO, ADENAS DE OTROS

6. EXPLIQUE LAS PRINCIPALES CARACTERISTICAS DEL CO: TIENE CARACTERISTICAS DIFERENTES, EN EL CAMPO DEL CONOCIMIENTO HUMANO VITAL PARA COMPRENDER EL FUNCIONAMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES, LAS PRINCIPALES CARACTERISTICAS DEL CO SON LAS SIG.

EL CO ES UNA DISCIPLINA CIENTIFICA APLICADA
EL CO SE ENFOCA EN LAS CONTINGENCIAS
EL CO UTILIZA EL METODO CIENTIFICO
EL CO SIRVE PARA ADMINISTRAR A LAS PERSONAS EN LAS ORGANIZACIONES
EL CO SE ENRIQUECE CON APORTACIONES DE VARIAS CIENCIAS DEL COMPORTAMIENTO.

7. CUALES SON LAS PRINCIPALES VARIABLES INDEPENDIENTES DEL CO A NIVEL ORGANIZACIONAL:

LAS TRES VARIABLES DEL ANALISIS - EL SISTEMA DE LA ORGANIZACION COMO UN TODO, LOS GRUPOS DE PERSONAS Y LOS INDIVIDUOS - SON LAS VARIABLES INDEPENDIENTES DEL CO

1. VARIABLE A NIVEL DE SISTEMA ORGANIZACIONAL: SON AQUELLAS QUE ENCONTRAMOS EN LA ORGANIZACION COMO UN TODO. DEBEN ABORDARSE EN FORMA HOLISTICA, ES DECIR INVOLUCRANDO EL SISTEMA ENTERO

2. LAS VARIABLES A NIVEL GRUPAL: SON AQUELLAS QUE SE OBSERVAN EN EL COMPORTAMIENTO DEL GRUPO, ES DECIR, CUANDO LAS PERSONAS TRABAJAN EN EQUIPOS, EL COMPORTAMIENTO DEL GRUPO ES DIFERENTE DEL CADA UNO DE SUS INTEGRANTES.

Las variables a nivel individual: son aquellas que se derivan de las características de las personas que trabajan en la organización, como la personalidad, la historia personal, el grado de estudios, las competencias, los valores y las actitudes, sin dejar a un lado aspectos como la percepción, la toma individual de decisiones, el aprendizaje y la motivación, cuando las personas ingresan a una organización ya poseen características individuales que influirán en forma ostensible en el CO y éste influirá en ellas.

8- cuáles son las principales variables independientes del CO a nivel grupal:
son aquellas que se observan en el comportamiento del grupo, es decir, cuando las personas trabajan en equipos. el comportamiento del grupo es diferente del cada uno de sus integrantes

9- ¿cuáles son las principales variables independientes del CO a nivel individual:

son aquellas que se derivan de las características de las personas que trabajan en la organización, como la personalidad, la historia personal, el grado de estudio, la competencia, los valores y las actitudes, sin dejar a un lado aspecto como la percepción, la toma individual de decisiones, el aprendizaje y la motivación, cuando las personas ingresan a una organización ya posee características individuales, que influirán en forma ostensible en el CO y éste influirá en ellas.

e) La sociología.

en lo referente al estatus, el prestigio, el poder, el conflicto y varios otros

f) La sociología organizacional.

en lo referente a la teoría de las organizaciones y la dinámica de las organizaciones entre otros conceptos.

10- cuáles son las principales variables dependientes del CO:

La interacción de las variables independientes del CO determina la forma de las variables dependientes que son los principales indicadores que se pretenden evaluar o medir. las variables dependientes son básicamente variables intermedias, a saber.

1. desempeño: es la manera en que las personas cumplen sus funciones actividades y obligaciones.

2. compromiso: el compromiso con las organizaciones reduce el absentismo y, por tanto, incrementa la disponibilidad de fuerza de trabajo.

3. fidelidad: la fidelidad a la organización contribuye a reducir la rotación de personal (también) es decir el flujo constante de salida (renuncia o despidos) o entradas (admisiones) de personas a la organización, o el ingreso de personas para compensar las salidas de integrantes de la organización.

11. ¿QUE ES LA PRODUCTIVIDAD?

ES UNA MEDIDA DEL DESEMPEÑO QUE INCLUYE LA EFICIENCIA Y LA EFICACIA. LA EFICIENCIA ES EL USO ADECUADO DE LOS RECURSOS DISPONIBLES, ES DECIR, HACE HINCAPIE EN LOS MEDIOS Y LOS PROCESOS. LA EFICACIA ES EL CUMPLIMIENTO DE METAS Y OBJETIVOS PERFECTAMENTE DEFINIDOS; EN ESTE CASO LO MAS IMPORTANTE SON LOS FINES Y LOS RESULTADOS (UNA EMPRESA ES EFICAZ CUANDO SATISFACE CON EXITO LAS ASPIRACIONES DE SUS CLIENTES Y ES EFICIENTE CUANDO LO HACE CON UN COSTO BAJO. SI UNA EMPRESA MEJORA SUS METODOS Y PROCESOS TIENDEN AUMENTAR SU EFICIENCIA, SI SUPERA SUS METAS Y OBJETIVOS ELEVA SU EFICACIA.

12. DEFINE EL ABSENTISMO: ABANDONO HABITUAL DEL DESEMPEÑO DE FUNCIONES Y DEBERES PROPIOS DE UN CARGO

13. EXPLIQUE QUE ES LA ROTACION: ES EL MOVIMIENTO DEL PERSONAL QUE LABORA PARA UNA EMPRESA EL CUAL SE EMPLEA CADA DETERMINADO TIEMPO.

14. QUE ES LA SATISFACCION EN EL TRABAJO: LAS ORGANIZACIONES EXITOSAS PROCURAN SER EXCELENTES LUGARES PARA TRABAJAR E INTRINSECAMENTE SATISFICANTES PARA LAS PERSONAS. LA SATISFACCION EN EL TRABAJO TIENE MUCHO QUE VER CON LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO, TEMA QUE EXPLOREMOS MAS ADELANTE Y QUE SE REFIERE A COMO SE SIENTE LA PERSONA DENTRO DE LA ORGANIZACION. EL GRADO DE SATISFACCION EN EL TRABAJO AYUDA A ATRAER TALENTOS Y RETENERLOS, A MANTENER UN CLIMA ORGANIZACIONAL SALUDABLE, A MOTIVAR A LAS PERSONAS Y A CONQUISTAR SU COMPROMISO.

POR SU PUESTO, LA SATISFACCION EN EL TRABAJO NO CONSTITUYE UN COMPORTAMIENTO EN SI, SINO QUE SE TRATA DE LA ACTITUD DE LAS PERSONAS FRENTE A SU FUNCION EN LA ORGANIZACION.

15. EXPLIQUE EL CONCEPTO DE CIUDADANIA ORGANIZACIONAL. SIGNIFICA EL GRADO EN QUE UNA PERSONA GOZA DE UN CONJUNTO DE DERECHOS CIVILES Y POLITICOS DENTRO DE UNA SOCIEDAD ORGANIZADA CON UN COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL QUE TIENE DEBERES Y DERECHOS.

16. CUALES SON LOS DESAFIOS DEL CO ANTE UN MUNDO EN CAMBIO CONTINUO:

LA VELOCIDAD DE LOS CAMBIOS ES CADA VEZ MAYOR. EL PLANETA SE HA CONVERTIDO EN UNA VERDADERA ALDEA GLOBAL EN LA CUAL LAS ORGANIZACIONES PUEDEN HACER TRANSACCIONES SIN LIMITACIONES DE LUGAR TIEMPO GRACIAS A LA INFORMATICA. EN ESE MUNDO GLOBALIZADO LA UNICA CONSTANTE ES EL CAMBIO, QUE ES CADA VEZ MAS RAPIDO, PROFUNDO Y DISCONTINUO.

1. LOS CAMBIOS EN EL ENTORNO DE LOS NEGOCIOS SON SORPRENDENTES

2. LA FUERZA DE TRABAJO ESTA CAMBIANDO

3. LA EXPECTATIVA DE LOS CLIENTES Y LOS COMPETIDORES ESTAN CAMBIANDO

1. QUE VARIABLE DEL ENTORNO AFECTAN EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.

VARIABLE DEL ENTORNO	VARIABLES SOCIOCULTURALES
SISTEMA ECONOMICO	RELIGION
SISTEMA LEGAL	EDUCACION
SISTEMA POLITICO	IDIOMA
TECNOLOGIA	

VARIABLES CULTURALES	ACTITUDES
VALORES	TRABAJO, TIEMPO, MATERIALISMO,
NORMAS	CAMBIO
CREENCIAS	

COMPORTAMIENTO DE LOS INDIVIDUOS Y LOS GRUPOS EN EL TRABAJO

MOTIVACION
PRODUCTIVIDAD
COMPROMISO
ETICA

2. ENUNCE UN CONCEPTO GENERAL DE CULTURA.

CADA SOCIEDAD O NACION TIENE UNA CULTURA QUE INFLUYE EN EL COMPORTAMIENTO DE LAS PERSONAS Y LAS ORGANIZACIONES. LA CULTURA COMPRENDE VALORES COMPARTIDOS, POLITICAS DE TRABAJO, TRADICIONES Y OBJETIVOS QUE SE TRANSMITEN DE UNA GENERACION A OTRA, LAS GENERACIONES JOVENS BUSCAN QUE LAS NUEVAS ADOPTEN SUS PANTAS CULTURALES, PERO ESTAS SE RESISTEN Y REACCIONAN, LO QUE PRODUCE TRANSFORMACIONES GRADUALES. ESTAS ACTITUDES COMUNES, CODIGO DE CONDUCTA Y EXPECTATIVAS COMPARTIDAS DEFINEN SUBCONSCIENTEMENTE CUANTAS NORMAS DE COMPORTAMIENTO.

DESDE SU NACIMIENTO, CADA PERSONA VA INTERIORIZANDO Y ACUMULANDO GRADUALMENTE ELEMENTOS DE LA CULTURA POR MEDIO DE PROCESOS DE EDUCACION Y SOCIALIZACION. LA CULTURA SE FUNDAMENTA EN LA COMUNICACION COMPARTIDA LAS NORMAS, LOS CODIGOS DE CONDUCTA Y LAS EXPECTATIVAS.

3. SEGUN HOFSTEDE CUALES SON LAS DIMENSIONES CULTURALES COMENTELAS.

CON EL PROPOSITO DE ANALIZAR LAS DIMENSIONES CULTURALES DE 40 PAISES, HOFSTEDE REALIZO UNA INVESTIGACION QUE INCLUYO A MAS DE 116 MIL PERSONAS. LA IDEA ERA OBSERVAR COMO INFLUYEN LOS VALORES BASICOS DE CADA PAIS EN EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.

1. LA DISTANCIA DEL PODER
2. LA AVERSION A LA INCERTIDUMBRE
3. EL INDIVIDUALISMO EN COMPARACION CON EL COLECTIVISMO
4. MASCULINIDAD EN COMPARACION CON FEMINIDAD

4. SEGUN TROMPENAAR CUALES SON LAS DIMENSIONES CULTURALES COMENTELAS.

EXISTEN 5 DIMENSIONES CULTURALES QUE SON:

1. UNIVERSALIDAD CONTRA PARTICULARIDAD.

SE REFIERE AL PREDOMINIO DEL UNIVERSALISMO O DEL PARTICULARISMO. EL UNIVERSALISMO SE FUNDA EN REGLA, SISTEMA LEGALES Y CONTRATO, Y SE BASAN EN LA CREENCIA DE QUE LAS LEYES Y PRACTICAS SE PUEDEN APLICAR LUGAR SIN MODIFICACION ALGUNA.

2. INDIVIDUALISMO CONTRA COLECTIVISMO.

EL INDIVIDUALISMO SE CONCENTRA EN LAS PERSONAS COMO INDIVIDUOS, Y EL COLECTIVISMO LAS VE COMO MIEMBROS DE GRUPOS SOCIALES.

3. NEUTRALIDAD CONTRA AFECTIVIDAD.

SE REFIERE A LA ORIENTACIÓN EMOCIONAL DE LAS RELACIONES. LA NEUTRALIDAD SE PRESENTA CUANDO EL CONTACTO FÍSICO SE LIMITA AMIGOS Y FAMILIARES, Y LAS EMOCIONES NO SE EXPANEN ABERTAMENTE NI AFECTA EL TRABAJO.

4. RELACIONES ESPECÍFICAS CONTRA RELACIONES DIFUSAS. EN LAS RELACIONES ESPECÍFICAS LAS PERSONAS SON DIRECTAS, ABERTAS Y EXTRAVERTIDAS; ENFRENTRAN LAS SITUACIONES Y SEPARAN EL TRABAJO DE LA VIDA PRIVADA.

5. RELACION PERSONAL CONTRA ATRIBUCIÓN.

SE REFIERE A LA LEGITIMACIÓN DEL PODER Y EL ESTATUS. EN UNA CULTURA CARACTERIZADA POR LA REALIZACIÓN PERSONAL, LOS INDIVIDUOS BASAN SUS ESTATUS EN SU PROPIO COMPE TENCIAS Y LOGROS, ASÍ COMO EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES.

5. PONDE OBLICANA LISTED A SU PAIS DE ACUERDO CON LAS DIMENSIONES DE ESOS DOS AUTORES.

HOFFSTED

DISTANCIA DEL PODER

3 LOS AN MEXICO

AVERSIÓN A LA INCERTIDUMBRE

NO TIENE NINGUN LOS AN

INDIVIDUALISMO

10 LOS AN MEXICO

MASCULINIDAD

2/00 LOS AN MEXICO

TRUMPETEAR

OBLIGACIÓN

10 LOS AN MEXICO

ORIENTACIÓN EMOCIONAL DE LAS RELACIONES

2/00 LOS AN MEXICO

IMPLICACIÓN EN LAS RELACIONES

13 LOS AN MEXICO

LEGITIMACIÓN DEL PODER Y EL ESTATUS

10 LOS AN MEXICO

ATRIBUCIÓN

6/00 LOS AN MEXICO.

6 PRESENTE UN CONCEPTO DE CULTURA ORGANIZACIONAL ENTENDEMOS COMO CULTURA ORGANIZACIONAL AQUELLAS NORMAS Y VALORES POR LO QUE SE RIGE UNA EMPRESA. UNOS PRINCIPIOS RELACIONADOS CON LA ESTRUCTURA DE LA COMPAÑIA, CON LOS METODOS DE DESEMPEÑO DEL TRABAJO, Y ASÍ EL MODO EN QUE SE RELACIONA LA PLANTILLA. SE TRATA, EN ROMAN PALADINO, DE LA PSICOLOGIA DE LA ORGANIZACIÓN, DE SU NUCLEO.

7. EXPLIQUE EL ICEBERG DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL ES UNA FORMA DE REPRESENTAR EN DOS GRANDES GRUPOS LOS ELEMENTOS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE UNA EMPRESA COMPANIA U ORGANIZACION. AL IGUAL QUE UN ICEBERG ESTE MODELO TIENE UNA PARTE VISIBLE Y UNA PARTE INVISIBLE ES DECIR LO QUE SE VE Y LO QUE NO SE VE EN UNA EMPRESA