

Capítulo 1

1. Comente la importancia de las organizaciones en el mundo moderno. La importancia de las organizaciones de estar a la vanguardia del mundo moderno, no es fácil, pero si no, se está actualizando constantemente podemos caer en el paradigma de hacer siempre lo mismo, sin tener resultados favorables para nuestra organización, en este caso las organizaciones están obligadas a actualizarse e involucrarse en cambios que le permitan satisfacer las necesidades y lograr sus objetivos.

2. Explique para qué sirven las organizaciones. Las organizaciones son de vital importancia ya que permiten que el personal se capacite y tenga y tenga mayor profesionalismo, por ello es importante conocer el comportamiento de las organizaciones para alcanzar los objetivos profesionales ya que estas no funcionan sin un direccionamiento adecuado. Las organizaciones deben ser administradas por ejecutivos idóneos que deben conocer a fondo el capital humano que las hace funcionar ya que de ella dependerán sus metas o fracasos.

3. Discuta la reciprocidad entre personas y organizaciones. En cualquier organización hay acuerdos mutuos esto sucede con las personas y las organizaciones, su objetivo principal es conseguir el éxito las personas buscan que dichas las organizaciones reconozca sus esfuerzos a través de y Las organizaciones necesitan de las personas para surgir, proyectarse y cumplir metas

4. Defina el CO. Es un conjunto interdisciplinario de conocimientos para estudiar el comportamiento humano de las organizaciones en entre las personas y las organizaciones

5. ¿Qué fines persigue el CO? Son las acciones de las personas que laboran en las organizaciones. Su principal fin saber cómo es el comportamiento de los colaboradores, en funciones, formación de equipo, normas y manejo de conflictos. Esto con el fin de lograr que la organización crezca y esté preparada para cualquier novedad.

6. Explique las principales características del CO. Uno de los objetos es ayudar a las personas y a las organizaciones a alcanzar niveles de desempeño más avanzados. Se enfoca en las contingencias. identificar diferentes situaciones de la organización para manejarlas y obtener el máximo provecho. utiliza métodos científicos. Fórmula generalizaciones sobre la dinámica del comportamiento en las organizaciones y las comprueba empíricamente.

Sirve para administrar a las personas en las organizaciones. Se enriquece con aportaciones de varias ciencias del comportamiento, entre ellas: las ciencias políticas, la antropología la psicología social entre otros conceptos

7. ¿Cuáles son las principales variables independientes del CO a nivel organizacional? Variables de nivel individual. Variables a nivel de grupo. Variables a nivel de sistema de organización.

8. ¿Cuáles son las principales variables independientes del CO a nivel grupal? Son las que se pueden observar en el comportamiento de los grupos, tal como es el trabajo en equipo

9. ¿Cuáles son las principales variables independientes del CO a nivel individual? Son las que derivan de las características de los miembros de los equipos de trabajo, tales como la personalidad, los valores, y las actitudes, así como la percepción, el aprendizaje y la motivación.

10. ¿Cuáles son las principales variables dependientes del CO? Desempeño Compromiso. Fidelidad. Satisfacción en el trabajo. Ciudadanía organizacional.

11. ¿Qué es la productividad? Es el resultado del desempeño que incluye la eficiencia y la eficacia para alcanzar un objetivo.

12. Defina el absentismo. Es la facilidad para ajustarse a diferentes situaciones y adquirir nuevos conocimientos, habilidades y competencias.

13. Explique qué es la rotación. Es el retiro permanente de una organización, y puede ser voluntario e involuntario. Una tasa de rotación elevada da como resultado costos más altos de reclutamiento, selección y capacitación.

14. ¿Qué es la satisfacción en el trabajo? Es la motivación que tiene cada colaborador en su entorno esto mejora su calidad de vida.

15. Explique el concepto de ciudadanía organizacional. Es el grado en que una persona goza de unos derechos civiles y políticos dentro de una comunidad política o social determinada. es el valor agregado que ofrecen los colaboradores a la organización

16. ¿Cuáles son los desafíos del CO ante un mundo en cambio continuo? La importancia es la actualización estar a la vanguardia y expectativas del nuevo mundo si una organización no se actualiza corre el riesgo de fracasar.

17. Explique cuáles son los desafíos del CO ante las transformaciones en el mundo de los negocios. Estamos en la era del conocimiento y dejando atrás la era industrial, en la cual predominaban los activos tangibles y los bienes materiales, como las maquinas, el equipo, las instalaciones, las herramientas y el capital financiero. La innovación y el dinamismo es lo que se trabajando en muchas organizaciones de éxito. Esto ya es regla para lograr metas y objetivos.

18. Explique cuáles son los desafíos del CO debidos a los cambios en la fuerza de trabajo. Las personas que viven y trabajan en las organizaciones se están caracterizando por aspectos como la diversidad, las nuevas habilidades, y competencias, y diferentes valores sociales, las organizaciones también deben estar preparadas para trabajar con personas cuyas habilidades y competencias se desarrollan, continuamente, en función de las nuevas tecnologías y pautas de cada profesión.

19. ¿Cuáles son los desafíos del CO ante los cambios en las organizaciones? Las organizaciones tienen que transformarse continuamente para sobrevivir y prosperaren un ambiente de negocios complejos y cambiantes. Para ello están adelgazando su estructura, reducen su tamaño, eliminan niveles jerárquicos. Las organizaciones no solo adaptan a las nuevas expectativas de los clientes, sino que están tratando de anticiparlas e incluso crean expectativas sobre sus productos o servicios.

20. ¿Por qué el conocimiento se está convirtiendo en el principal factor de producción en las organizaciones? El conocimiento en los negocios depende cada vez más de la producción de ideas y conceptos, la información que se deriva de este se convierte en bienes esenciales que permiten innovan el mercado crecer y estar a la altura de cualquier organización perfeccionada.

Capítulo 2

1. Explique por qué la globalización es el fundamento del mundo actual de los negocios. Porque es el instrumento social que permite que personas combinan sus esfuerzos y lograr, junto objetivos que son inalcanzables de forma individual.

3. ¿Por qué la diversidad es fundamental en el mundo de los negocios? Porque debe de incluir la diversidad de facilitar, anticipar y prevenir y los múltiples conflictos.

4. Comente sobre la ética de las organizaciones. Mi comentario sobre esto es que necesitan que hagan algo más que deberes habituales cuyo desempeño exceda las expectativas, pero con responsabilidad y dentro de normas éticas.

5. Hable del concepto de organización. Su definición es que tiene un conjunto de personas que actúan juntas y se dividen las actividades, en forma adecuada para alcanzar un propósito común.

6. Explique el estudio de la organización. determinar la estructura organizacional administrativa óptima y los planes de trabajo administrativos con la cual operara el proyecto una vez este se ponga en funcionamiento.

7. ¿De qué están hechas las organizaciones? grupo de individuos que unen actuaciones para alcanzar determinados propósitos. Estos individuos aportan aspiraciones y energías, es decir recursos para alcanzar los objetivos, pero esto no basta para alcanzar las metas: es necesario, encauzar y dirigir

8. Identifique los grupos de interés de la organización y su papel en el éxito de la organización. Se distingue entre grupos de interés internos y externos: Los internos incluyen accionistas, directivos y trabajadores (empleados). Los externos a los clientes, proveedores, entidades financieras, sindicatos, comunidad local, organizaciones sociales, etc.

9. Explique la organización como un sistema abierto. mantienen una interacción activa y un constante intercambio de materia, energía e información con su entorno: ingresan “inputs” al sistema, los transforman dentro de sus límites y los devuelven al entorno en forma de “outputs”, siendo en esta interrelación donde se define la subsistencia de la organización.

10. En numere las principales características de la organización como un sistema abierto. interacción de la empresa con los elementos de su entorno: competidores, distribuidores, proveedores, clientes, etc. Sus dinámicas internas se definen casi en función de lo que ocurre en este terreno.

11. ¿Por qué se dice que la organización es un sistema social? son responsables de las consecuencias de sus decisiones y acciones por lo cual deben equilibrar la influencia del

entorno con sus responsabilidades, satisfaciendo necesidades sociales al fabricar un producto o brindar un servicio.

12. ¿Qué significa sociedad de organizaciones? son ellas que aseguran la producción de bienes y servicios, la prestación de servicios de salud, la seguridad, el deporte, la enseñanza, la defensa del ambiente, la solidaridad social, entre muchas otras.

13. ¿cómo afectan las decisiones éticas a la organización? En esta toma de decisiones, la ética adquiere gran envergadura, ya que les permite a los líderes discernir entre las acciones correctas e incorrectas. Con criterios éticos, serán capaces de tomar decisiones justas, honestas y orientadas al mejoramiento de las condiciones de la empresa y de quienes son parte de ella

14. ¿Cuáles son los factores que afectan las decisiones éticas? Explíquelas. Consiste en pasar de la reflexión estrictamente auto interesada a la reflexión ética, invirtiendo nuestro tiempo y recursos en construir un mundo mejor que el que nos hemos encontrado

15. ¿Qué es un código de ética? los principios y valores fundamentales que nos guían en nuestro comportamiento ético en relación con los accionistas, clientes, autoridades, proveedores, medio ambiente y comunidad.

16. Explique el concepto de responsabilidad social. se define como la contribución activa y voluntaria al mejoramiento social, económico y ambiental por parte de las empresas, con el objetivo de mejorar su situación competitiva, valorativa y su valor añadido

17. ¿Cuáles son los grados de implicación de una organización en la responsabilidad social? El impacto de las partes interesadas. El tamaño de la organización. Las principales prioridades de la organización.

18. Explique las responsabilidades de la sociedad. Es el compromiso, obligación y deber que poseen los individuos, miembros de una sociedad o empresa de contribuir voluntariamente para una sociedad más justa y de proteger el ambiente.

Capítulo 5

1. ¿Qué variables del entorno afectan el comportamiento organizacional?

VARIABLES del entorno, VARIABLES socioculturales, VARIABLES culturales, Actitudes y Comportamiento de los individuos y los grupos en el trabajo

2. Enuncie un concepto general de cultura.

Son los valores compartidos, hábitos, usos y costumbres, códigos de conducta políticas de trabajo, tradiciones y objetivos que se transmiten de una generación a otra.

3. Según Hofstede, ¿cuáles son las dimensiones culturales? Coméntelas.

Distancia del poder, aversión a la incertidumbre, individualismo y masculinidad

4. Según Trompenaar, ¿cuáles son las dimensiones culturales? Coméntelas.

Universalidad contra particularidad, individualismo contra colectivismo, neutralidad contra afectividad, relaciones específicas contra relaciones difusas y realización personal contra atribución.

5. ¿Dónde ubicaría usted a su país, de acuerdo con las dimensiones de esos dos autores?

En individualismo

6. Presente un concepto de cultura organizacional.

La cultura organizacional está formada por las normas informales y no escritas que orientan el comportamiento cotidiano de los miembros de una organización y dirigen sus acciones a la realización de los objetivos de ésta, en su cumplimiento participan todos los miembros.

7. Explique el iceberg de la cultura organizacional.

Aspectos formales y visibles

Aspectos informales y ocultos

8. ¿Cuáles son los estratos de la cultura organizacional? Explíquelos.

Estrato 1: Artefactos

Estrato 2: Pautas de comportamiento

Estrato 3: Valores y creencias

Estrato 4: Supuestos básicos

9. Explique las seis características básicas de la cultura organizacional.

1. Regularidad de los comportamientos observados: Las interacciones entre los miembros se caracterizan por un lenguaje común, terminología propia y rituales relativos a las conductas y diferencias. 2. Normas. Pautas de comportamiento, políticas de trabajo, reglamentos y lineamientos sobre la manera de hacer las cosas. 3. Valores dominantes. Son los principios que defiende la organización y que espera que sus miembros compartan, como calidad de los productos, bajo ausentismo y elevada eficiencia. 4. Filosofía. Las políticas que reflejan las creencias sobre el trato que deben recibir los empleados o los clientes. 5. Reglas. Guías establecidas que se refieren al comportamiento dentro de la organización. Los nuevos miembros deben aprenderlas para ser aceptados en el grupo. 6. Clima organizacional. La sensación que transmite el local, la forma en que interactúan las personas, el trato a los clientes y proveedores, etcétera.

10. Explique los cuatro perfiles organizacionales de Likert y sus características.

Sistema 1. Autoritario coercitivo: un sistema administrativo autocrático, fuerte, coercitivo y muy arbitrario que controla en forma muy rígida todo lo que ocurre dentro de la organización. Sus características son: • Proceso de decisión Sistema de comunicaciones • Relaciones interpersonales Sistema de recompensas y sanciones 2. Sistema 2. Autoritario benevolente. • Proceso de decisión • Sistema de comunicaciones • Relaciones interpersonales • Sistema de recompensas y sanciones 3. Sistema 3. Consultivo • Proceso de decisión • Sistema de comunicaciones • Relaciones interpersonales • Sistema de recompensas y sanciones 4. Sistema 4. Participativo. • Proceso de decisión • Sistema de comunicaciones • Relaciones interpersonales • Sistema de recompensas y sanciones.

11. ¿Qué son los eslabones de la vinculación superpuesta?

La organización grupal superpone, es decir; cada grupo de trabajo está vinculado con toda la empresa por medio de personas que pertenecen a más de un grupo, estas personas son los eslabones de vinculación superpuesta, eslabones que ligan diferentes grupos de trabajo.

12. Explique las variables causales, las implicadas y las resultantes en el comportamiento organizacional.

Las variables causales provocan estímulos que actúan en las personas (variables implicadas) y provocan respuestas que son las variables de los resultados. Las variables implicadas dependen en gran medida de las causales y tienen una marcada influencia en las variables del resultado final.

13. Explique las características de las culturas tradicionales y las participativas.

Tienen aspectos similares al modelo burocrático, pues asumen un estilo tradicional y autocrático, se caracterizan por aspectos que recuerdan el modelo adhocrático de estilo participativo el cual se basa en la innovación, pero carece de sistema productivo.

14. Explique el estilo tradicional y el participativo de la cultura organizacional.

Estilo tradicional: es un sistema autocrático, jerárquico y vertical, formal. Centralizado, de trabajo aislado individualizado, analítico y cauteloso.

Estilo participativo: participativo, igualitario y horizontal, colaborativo, informal, descentralizado, orientado a los servicios la calidad.

15. ¿Cuáles son las características de las organizaciones exitosas?

Se caracterizan porque procuran ser flexibles y sensibles para aceptar las diferencias sociales y culturales de sus asociados.

16. ¿Cuáles son las ocho prácticas que aplican las organizaciones excelentes?

1. Fijación de un valor equilibrado. Las organizaciones excepcionales alcanzan al mismo tiempo varios objetivos equilibrados que les permiten satisfacer a sus diversos grupos de interés (stakeholders).
2. Compromiso con una estrategia básica y esencial. Desarrollan una estrategia clara y concentran todos sus esfuerzos en aplicarla correctamente.
3. Intensa vinculación de la estrategia con su sistema cultural. Tienen una cultura corporativa fuerte y bien definida.
4. Comunicación masiva de doble vía. Poseen sistemas de comunicación dinámicos y extraordinariamente bien desarrollados.
5. Asociación con los grupos de interés. Tratan a sus asociados en forma congruente e integral.
6. Colaboración funcional. Están fundadas en mecanismos de colaboración y cooperación que aumentan su fuerza.
7. Innovación y riesgo. Están enfocadas en la innovación y la creatividad.
8. Nunca están

satisfechas. Siempre tratan de mejorar y de perfeccionarse y no se conforman con los resultados alcanzados.

17. Explique los valores culturales y su importancia. Son las prioridades de las organizaciones, varían entre personas y organizaciones y pueden adoptar diferentes criterios para determinar si un comportamiento es correcto en una situación. Son los elementos que constituyen la integridad y la responsabilidad y definen a las personas y las organizaciones. La continuidad de los valores culturales marca su rumbo y define su comportamiento.

18. Explique la socialización organizacional. Es la interacción entre el sistema social y los miembros de nuevo ingreso, implica cierta pérdida de individualidad y es el conjunto de procesos por medio de los cuales un nuevo miembro aprende el sistema de valores, reglas y normas de comportamiento requeridos por la organización para adaptarse a ella.

19. ¿Cuáles son los medios que se utilizan para la socialización organizacional? ● Selección de nuevos integrantes: el primer paso es la elección de candidatos. ● Integración al puesto: ocurre después de la admisión del nuevo asociado. ● Capacitación en el puesto: el nuevo asociado debe adaptarse al puesto y reforzar sus habilidades y competencias. ● Evaluación de desempeño y recompensas: se debe realizar una meticulosa medición de resultados de las operaciones para recompensar el desempeño individual o grupal. ● Adhesión a los valores de la organización: lograr una firme adhesión de las personas a los valores más importantes de la organización. ● Refuerzo de historias y folclore organizacional: el refuerzo del folclore de la organización para convalidar e incentivar la cultura organizacional y la manera de hacer las cosas. ● Reconocimiento y promoción: reconocer y promocionar a las personas.