



# Mi Universidad

## Mapa conceptual

*Nombre del Alumno: Priscila Alejandra López Gómez*

*Nombre del tema: El contexto ambiental y organizacional.*

*Parcial: I*

*Nombre de la Materia: Capital humano*

*Nombre del profesor: Luis Ángel Galindo Argüello*

*Nombre de la Licenciatura: Licenciatura en administración y estrategia de negocios*

*Cuatrimestre: 5*

*Comitán de Domínguez, Chiapas; a 22 de enero del 2023*

# EL CONTEXTO AMBIENTAL Y ORGANIZACIONAL.



## CONCEPTO DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Se refiere  
Al estudio de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones

Se ocupa  
De la influencia que todos ellos ejercen en las organizaciones y de la influencia que las organizaciones ejercen en ellos

Retrata  
La continua interacción y la influencia recíproca entre las personas y las organizaciones.

Es  
Un importante campo de conocimiento

Para  
 Toda persona que deba tratar con organizaciones

Ya sea  
 Para crear otras o cambiar las existentes, para trabajar o invertir en ellas o, lo más importante, para dirigir las.

El CO  
 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.



## INTRODUCCIÓN AL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Se refiere  
 A las acciones de las personas que trabajan en las organizaciones.

Se basa  
 Sobre todo, en 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

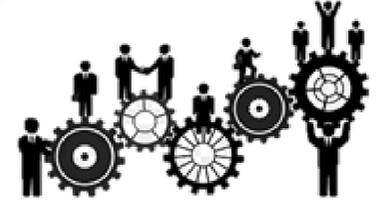
Incluye  
 Temas como normas, funciones, formación de equipos y manejo de conflictos

En este sentido  
 Se basa en las aportaciones de sociólogos y de psicólogos sociales

Sin embargo  
 El comportamiento de un grupo de personas no se puede comprender únicamente como la suma de las acciones de los individuos.

El comportamiento  
 Del grupo es diferente al de cada uno de sus integrantes.

Estas características  
 Resulta más visible en casos extremos



## CARACTERÍSTICAS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Tiene  
 Características distintivas.

Es un  
 Campo del conocimiento humano vital para comprender el funcionamiento de las organizaciones

Principales características

- ES UNA DISCIPLINA CIENTÍFICA APLICADA
- SE ENFOCA EN LAS CONTINGENCIAS.
- UTILIZA MÉTODOS CIENTÍFICOS
- SIRVE PARA ADMINISTRAR A LAS PERSONAS EN LAS ORGANIZACIONES
- SE ENRIQUECE CON APORTACIONES DE VARIAS CIENCIAS DEL COMPORTAMIENTO
- ESTÁ ÍNTIMAMENTE RELACIONADO CON DIVERSAS ÁREAS DE ESTUDIO

Está ligado  
 A cuestiones prácticas cuyo objeto es ayudar a las personas y a las organizaciones a alcanzar niveles de desempeño más elevados

Procura  
 Identificar diferentes situaciones de la organización para poder manejarlas y obtener el máximo provecho de ellas

Formula  
 Hipótesis y generalizaciones sobre la dinámica del comportamiento en las organizaciones y las comprueba empíricamente.

El objetivo  
 Es ayudar a las personas y las organizaciones a entenderse cada vez mejor.

Entre ellas

- Las ciencias políticas
- La antropología
- La psicología social
- La sociología
- La psicología
- La sociología organizacional

Suele orientarse  
 Teóricamente hacia el microanálisis, pues utiliza los enfoques teóricos de las ciencias del comportamiento

Para  
 Concentrarse principalmente en el comportamiento de los individuos y de los grupos

## LOS TRES NIVELES DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

El estudio  
 Del Comportamiento Organizacional se aplica un enfoque dividido en

Niveles jerárquicos

- MACROPERSPECTIVA DEL CO.
- PERSPECTIVA INTERMEDIA DEL CO
- MICROPERSPECTIVA DEL CO

Se refiere  
 Al comportamiento del sistema organizacional como un todo.

Es lo que llamamos  
 Comportamiento macroorganizacional y se refiere al estudio de la conducta de organizaciones enteras

Trata  
 Sobre el comportamiento de los grupos y los equipos de la organización.

Funciona como  
 Nexo entre las otras dos perspectivas del CO

Se enfoca  
 En el comportamiento de las personas que trabajan en grupos o en equipos.

Analiza  
 El comportamiento del individuo que trabaja solo en la organización

Tiene  
 Una orientación claramente psicológica.

Se enfoca

- En las diferencias individuales
- La personalidad
- La percepción y la atribución
- La motivación y la satisfacción en el trabajo



## CONCEPTO DE ORGANIZACIÓN

Es  
 Un conjunto de personas que actúan juntas y dividen las actividades en forma adecuada para alcanzar un propósito común

Las organizaciones  
 Son instrumentos sociales

Que permiten  
 A muchas personas combinar sus esfuerzos y lograr juntos objetivos que serían inalcanzables en forma individual

Las organizaciones  
 Influyen tanto en la sociedad como en la vida particular de cada persona

Dependen de  
 Las actividades y de los esfuerzos colectivos de muchas personas que colaboran en su funcionamiento

Los recursos humanos  
 De las organizaciones están constituidos por individuos y grupos

Es decir  
 Por la gente que desempeña actividades y hace aportaciones que permiten a la organización servir para un propósito particular.

Las organizaciones  
 Son la palanca del desarrollo económico y social de cualquier país.

Se caracterizan  
 Por tener un conjunto de relaciones sociales estables

Deliberadamente creadas  
 Con la intención explícita de alcanzar objetivos o metas

Su existencia  
 Requiere tres condiciones:

- La interacción entre dos o más personas
- El deseo y la voluntad de cooperar
- El propósito de alcanzar un objetivo común.



## LAS ORGANIZACIONES Y SU ADMINISTRACIÓN

Las  
 Organizaciones existen en un mundo de negocios que se caracteriza por la globalización, el cambio y la competitividad

Para sobrevivir  
 Deben ofrecer constantemente nuevos productos y servicios, desarrollar tecnologías, crear mercados, perfeccionar procesos y métodos de trabajo, eliminar costos e incrementar resultados.

Sin embargo  
 Las organizaciones no funcionan solas ni alcanzan el éxito por azar.

Es necesario  
 Administrarlas de modo que funcionen debidamente y alcancen sus objetivos de la mejor manera posible

La administración  
 Permite dar sentido, dirigir y coordinar ese trabajo conjunto y llevar a la organización adonde debe llegar.

Todas las organizaciones  
 Son dirigidas por personas llamadas administradores.

La administración  
 Es la herramienta específica que permite que las organizaciones sean capaces de generar resultados y de satisfacer necesidades.

Requiere  
 Un profundo conocimiento del CO

De otra forma  
 La administración puede ser fría, inhumana, mecánica, rígida, ineficiente e ineficaz.

Se caracteriza  
 Por cambios acelerados y una increíble competitividad.



## DISEÑO ORGANIZACIONAL

Para que  
 Las organizaciones puedan funcionar correctamente deben tener una estructura que contenga e integre órganos, personas, tareas, relaciones, recursos, etc

Esta estructura  
 Funciona como un esqueleto y ayuda a coordinar los elementos vitales para el adecuado funcionamiento de las organizaciones.

Cada organización  
 Tiene su propio diseño y una manera de integrar y asignar recursos

Para  
 Operar con eficiencia y eficacia, ya que el diseño es el ADN de la organización.

El diseño organizacional  
 Es el proceso de construir y adaptar continuamente la estructura de la organización

Con la finalidad de  
 Alcanzar sus objetivos y estrategias.

Este  
 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.

Involucra

- Aspectos centrales
- Cómo
- Cómo

Estas decisiones  
 Generalmente se dan a conocer mediante organigramas y descripciones de puestos

## CULTURA ORGANIZACIONAL

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

Se fundamenta  
 En la comunicación compartida, las normas, los códigos de conducta y las expectativas

Estas influencias  
 Son resultado de variables como los factores económicos, políticos y legales, que se reflejan en la cultura

Las características  
 Nacionales y socio culturales influyen en el desarrollo y la perpetuación de variables culturales

Que a su vez  
 Determinan las actitudes básicas ante el trabajo, el tiempo, el materialismo, el individualismo y el cambio

Estas actitudes  
 Tienen un efecto sobre la motivación y las expectativas de las personas en relación con el trabajo y las relaciones grupales

Y determinan  
 Los resultados que se pueden esperar de cada persona y de la organización

Además  
 La cultura influye y condiciona las interacciones entre personas y el proceso de comunicación

El  
 Primer paso para conocer a una organización es conocer su cultura

La cultura organizacional  
 No es algo palpable. Sólo puede observarse en razón de sus efectos y consecuencias.



## CONCLUSIÓN

El comportamiento organizacional es la clave para que toda organización pueda alcanzar el éxito, ya que nos ayuda a condicionar las actividades, tareas y el comportamiento de los individuos que integran dicha organización. Y es considerada una de las herramientas más importantes ya que nos brinda los parámetros para poder establecer la eficacia en su progreso.

Este es un reto definido para la administración de empresas pues permite concretar modelos de gestión de recursos humanos que contribuyan al incremento de la eficiencia y eficacia de los servicios en un ambiente favorable.

Para la implementación de nuevas estrategias dirigidas al manejo adecuado de los recursos humanos, es necesario tomar en consideración que las actividades de los pequeños grupos o equipos de trabajo son básicos en la interacción de las diferentes áreas de la vida organizacional de la empresa; ya que estas son el punto central del estudio del comportamiento humano en las organizaciones. Lograr un adecuado comportamiento organizacional, tomando en cuenta todos los factores que en él intervienen, favorece al incremento de la competitividad de la empresa al crear un clima armónico.

Para estar seguros de la solidez de su recurso humano, las organizaciones requieren contar con mecanismos de medición periódica de su clima organizacional que va ligado con la motivación del personal y capacitación constante y lograr que sea un equipo de trabajo integrado comprometido a cumplir objetivos personales y laborales y como verificamos en los resultados. Este puede repercutir en el comportamiento personal y el desempeño laboral. Por lo que el clima organizacional debe ofrecer calidad de vida personal y laboral.

NOMBRE DEL LIBRO:  
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL  
LA DINÁMICA DEL ÉXITO EN LAS ORGANIZACIONES

NOMBRE DEL AUTOR:  
IDALBERTO CHIAVENATO

EDITORIAL:  
MCGRAW-HILL (SEGUNDA EDICIÓN)

PÁGINAS CONSULTADAS:  
[Pág. 6, 7, 8, 9, 10, 24, 25, 59, 60, 61, 92, 93, 119, 120, 121, 122, 123.]

LINKOGRAFÍA DEL LIBRO:  
[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento\\_organizacional.\\_La\\_dinamica\\_en\\_las\\_organizaciones..pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf)



OTRAS FUENTES CONSULTADAS:  
<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/libro/LAN/a18381732eda528a3de17d394ab75cfd-LC-LAN501.pdf>