



Nombre de la Alumna: Noheli Guadalupe Ramos Espinosa

Nombre de la Profesora: Johani Elizabeth Pérez López

Nombre del trabajo: "Ensayo"

Carrera: Lic. Contaduría Pública y Finanzas

Materia: "Comportamiento Organizacional".

Grado: 5°

Grupo: "A"

Ocosingo Chiapas 11 de marzo de 2024

El contexto ambiental y organizacional define que es el comportamiento de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones que conllevan a la influencia en las personas y las organizaciones. CO es un prefijo que indica unión o colaboración. El comportamiento Organizacional. Es un campo importante donde podemos comprender el funcionamiento de las organizaciones para todas las personas que tratan con organizaciones.

El comportamiento humano en las organizaciones (Chiavanato, 2009). Lo define como el estudio de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones. Se ocupa de la influencia que todos ellos ejercen en las organizaciones. El comportamiento organizacional se define como la comprensión, predicción y administración del comportamiento humano en las organizaciones.

El estudio y aplicación de conocimiento relativos a la manera en la que las personas actúan dentro de las organizaciones. Se trata por lo tanto de una herramienta humana para beneficio de las personas y se aplica de modo general a la conducta de las personas en toda clase de organización (Newstrom, 1991). Las principales características del CO son.

- Es una disciplina científica.
- Se enfoca en las contingencias.
- Utiliza modos 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.

En los 3 niveles del comportamiento organizacional. La primera se refiere a la Macro perspectiva de CO: Se refiere al comportamiento del sistema organizacional como un todo. La segunda se refiere a la perspectiva intermedia del CO. Trata sobre el comportamiento de los grupos y equipos de la organización. La tercera se refiere a la

Micro perspectiva del CO. Analiza el comportamiento del individuo que trabaja solo en la organización.

El Co se refiere a la manera en la que las organizaciones se comportan en un mundo dinámico y en constante desarrollo. El comportamiento de las organizaciones depende de los grupos y los individuos que la conforman.

- El mundo está cambiando con una rapidez increíble. La celeridad de los cambios es cada vez mayor.
- Los cambios en el entorno de los negocios son sorprendentes. Entramos en la era del conocimiento y estamos dejando atrás la era industrial.
- La fuerza de trabajo está cambiando. Estas personas se están caracterizando por la habilidad, y competencia y diferentes valores sociales.
- Las expectativas de los clientes y los competidores están cambiando. En los mercados actuales solo prosperan las organizaciones capaces de ofrecer a los clientes una elevada calidad, mejores servicios, costos bajos y valor agregado.
- Las organizaciones están cambiando. Las organizaciones tienen que transformarse continuamente para sobrevivir y prosperar en un ambiente de negocios complejo y cambiante.
- Los gerentes y los directores también están cambiando. El cambio está claramente definido en el cambio de gerentes y directores.
- El conocimiento humano se está convirtiendo en el principal factor de producción de riqueza. Los factores de la producción son (Tierra, Capital, y Trabajo).

El estudio del CO ayuda a los gerentes, directores, consultores, mediadores y personas que trabajan en las organizaciones a manejar asuntos de la organización y a mejorar la eficacia de esta. Una organización es un conjunto de personas que actúan juntas y dividen las actividades en forma adecuada para alcanzar un propósito común.

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. Todos esos recursos son indispensables para producir bienes y servicios.

Las personas son la esencia de las organizaciones, sin ellas no existirían. Son su alma y les da vida y vigor. En conclusión, las organizaciones se forman con la integración de recursos materiales. A Hora ya no se habla de administración de personal, sino de administrar el conocimiento, de administrar con las personas, ya que son estas quienes administran los recursos de la organización.

El trabajo en las organizaciones depende fundamentalmente de las personas. Aun cuando las organizaciones posean recursos financieros, materiales, y mercadológicos, infraestructura tecnológica (maquinas, equipo, tecnología) necesitan de las personas para utilizar esos recursos y operar la tecnología en forma eficiente y eficaz.

El diseño organizacional es el proceso de construir y adaptar continuamente la estructura de la organización para que alcance sus objetivos y estrategias. también son conjuntos complejos de funciones, relaciones y responsabilidades que no siempre están claramente definidos ni delimitados. El diseño organizacional involucra aspectos centrales, por ejemplo, como dividir el trabajo y asignarlo a distintos puestos, grupos, unidades y departamentos.

Cultura organizacional. Cada sociedad o nación tiene una cultura que influye en el comportamiento de las personas y las organizaciones. La cultura comprende valores compartidos, hábitos, usos y costumbres, códigos de conducta, políticas de trabajo, tradiciones y objetivos que se transmiten de una generación a otra. Las generaciones viejas buscan las nuevas. Lo que hace que produzca transformaciones graduales.

Cultura Organizacional se caracteriza por tener culturas corporativas específicas. El primer paso para conocer a una organización es conocer su cultura. Forma parte de una empresa, trabajar en ella, participar en sus actividades y desarrollar una carrera implica asimilar su cultura organizacional o su filosofía corporativa. La cultura organizacional no es algo palpable. Solo puede observarse en razón de sus efectos y consecuencias.

las personas en las organizaciones y teorías de la motivación. Son individuos que se agrupan para que alcancen metas comunes que serían difíciles de lograr o alcanzar de manera individual. Al estudiar a las personas y como se desenvuelven en las organizaciones. Es importante brindar estímulos positivos a los colaboradores para que de esta manera se logre que sean proactivos y consideren una buena toma de decisión.

La motivación es la guía que mantiene el comportamiento de una persona. Esta teoría nos ayuda a comprender de como surge el desarrollo y la motivación en los seres humanos y como nos afecta el comportamiento organizacional. Ya que tener un trabajo ya se siente como una obligación al pagarnos y no como algo que deseamos hacer. Las metas difíciles motivan a las persona por que ayudan a centrarnos en lo que deseamos lograr.

En el contexto ambiental de la organización. Nos habla de los grupos de personas que se unen para tener un beneficio mutuo. ya que al paso de los años va cambiando la organización. En los grupos de personas o empresas se empiezan a seleccionar personas conforme a los conocimientos que pueden aportar. Ya que un encargado debe estar preparado para dirigir un grupo de personas o mantener una buena organización laboral.

Una persona que dirige a un grupo de personas debe de tener la capacidad de mantener un grupo motivado, organizado con buena actitud a nivel individual. La organización se refiere a interactuar tanto dentro como fuera de una empresa. Las personas somos los que desarrollamos la organización así que en un medio ambiental es importante la inteligencia y el desarrollo de las personas.

Bibliografía

Chiavanato. (2009).

Chiavenato. ((2009)).

Newstrom, D. &. (1991).

<https://www.youtube.com/watch?v=fft8JmZUsfg>, comportamiento organizacional (C.O),

https://www.youtube.com/watch?v=MCumiVKM-_I Liderazgo, poder y política

<https://www.youtube.com/watch?v=JHYOSXUBkz8>, conflicto, estrés burnout en las organizaciones y como afectan el comportamiento organizacional, Keka Mesen.