



Mi Universidad

MAPA CONCEPTUAL

Nombre del Alumno: Claribet Vázquez Herrera

Nombre del tema: El contexto ambiental y organizacional

Parcial: 2do

Nombre de la Materia: Comportamiento Organizacional

Nombre del profesor: Miguel Angel Villatoro Aguilar

Nombre de la Licenciatura: Contaduría pública Y Finanzas

Cuatrimestre: 5°

Unidad 1

El contexto ambiental y organizacional

1.1 Concepto de comportamiento organizacional

¿A qué se refiere el CO?

El comportamiento organizacional se refiere al estudio de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones.

¿De qué se ocupa?

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

¿Qué es el CO?

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.

¿Cómo se define el CO?

Se define como la comprensión, predicción y administración del comportamiento humano en las organizaciones.

La importancia del comportamiento organizacional radica en su interrelación con disciplinas afines como:

- (a) la teoría de la organización,
- (b) el desarrollo de la organización, y
- (c) la administración de recursos humanos

Unidad 1

El contexto ambiental y organizacional

1.2 Introducción al comportamiento organizacional

¿En que se basa el CO?

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.

Aspectos del CO:

Tiene algunos aspectos superficiales visibles, como las estrategias de la organización, la definición de sus objetivos globales, las políticas y los procedimientos adoptados, la estructura de organización, la autoridad formal y la cadena de mando, así como la tecnología que utiliza.

¿Otras relaciones del CO?

El CO también se relaciona con el comportamiento de los grupos, es decir, 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.

Unidad 1

El contexto ambiental y organizacional

1.3 Características del comportamiento organizacional

1. El CO es una disciplina científica aplicada:

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

2. El CO se enfoca en las contingencias:

Así, procura identificar diferentes situaciones de la organización para poder manejarlas y obtener el máximo provecho de ellas. Utiliza el enfoque de situaciones porque no existe una manera única de manejar las organizaciones y a las personas. Todo depende de las circunstancias y nada es fijo ni inmutable.

3. El CO utiliza métodos científicos:

Formula hipótesis y generalizaciones sobre la dinámica del comportamiento en las organizaciones y las comprueba empíricamente, el CO se basa en la investigación sistemática propia del método científico.

4. El CO sirve para administrar a las personas en las organizaciones:

Las organizaciones son entidades vivas y, además, son entidades sociales, porque están constituidas por personas. El objetivo básico del CO es ayudar a las personas y las organizaciones a entenderse cada vez mejor.

5. El CO se enriquece con aportaciones de varias ciencias del comportamiento, entre ellas:

- a) Las ciencias políticas.
- b) La antropología.
- c) La psicología.
- d) La psicología social.
- e) La sociología.
- f) La sociología organizacional.

Unidad 1

El contexto ambiental y organizacional

1.4 Los tres niveles del comportamiento organizacional.

1. Macroperspectiva del CO:

Se refiere al comportamiento del sistema organizacional como un todo. Es lo que llamamos comportamiento macro organizacional y se refiere al estudio de la conducta de organizaciones enteras. El enfoque macro del CO se basa en comunicar, liderar, plantear decisiones, manejar el estrés y los conflictos, negociar y coordinar actividades de trabajo, así como en distintos tipos de poder y política.

2. Perspectiva intermedia del CO:

Trata sobre el comportamiento de los grupos y los equipos de la organización. Recibe el nombre de comportamiento meso organizacional, pues 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. La perspectiva intermedia del CO se basa en investigaciones sobre los equipos, el facultamiento en la toma de decisiones (empowerment) y las dinámicas grupal e intergrupal.

3. Micro perspectiva del CO:

Analiza el comportamiento del individuo que trabaja solo en la organización.¹¹ Se llama comportamiento micro organizacional. Por su origen, la micro perspectiva del CO 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.

Unidad 1

El contexto ambiental y organizacional

1.5 Los nuevos desafíos del CO

1. El mundo está cambiando con una rapidez increíble:

La celeridad 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 o tiempo gracias a la informática. En ese mundo globalizado la única constante es el cambio, que es cada vez más rápido, profundo y discontinuo.

2. Los cambios en el entorno de los negocios son sorprendentes.

Entramos en la era del conocimiento y estamos dejando atrás la era industrial, en la cual predominaban los activos tangibles y los bienes materiales, como las máquinas, el equipo, las instalaciones, las herramientas y el capital financiero. En la era del conocimiento predominan los activos intangibles y los bienes intelectuales. La era de los ladrillos y el concreto está cediendo lugar a una nueva era de ideas y conceptos.

3. La fuerza de trabajo está cambiando:

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 y sus directivos deben estar preparados para lidiar con personas de diferentes razas, etnias.

4. Las expectativas de los clientes y los competidores están cambiando:

En los mercados actuales sólo prosperan las organizaciones capaces de ofrecer a los clientes una elevada calidad, mejores servicios, costos bajos y valor agregado. Estamos en la era de la administración de la calidad total, o sea, la administración dedicada por completo a obtener el compromiso de todos sus miembros con la mejora continua y la satisfacción total de las necesidades del cliente.

5. Las organizaciones están cambiando.

Las organizaciones tienen que transformarse continuamente para sobrevivir y prosperar en un ambiente de negocios complejo y cambiante. Para ello, están adelgazando su estructura, reducen su tamaño, eliminan niveles jerárquicos, subcontratan actividades no esenciales, forman alianzas con otras organizaciones, crean estructuras más simples.

Unidad 1
El contexto ambiental y organizacional

1.6 Utilidades del Comportamiento Organizacional

1. Permite desarrollar un método para analizar sistemáticamente el comportamiento de las personas y los grupos que trabajan en forma organizada e integrada.

2. Ofrece un vocabulario de términos y conceptos para compartir, discutir y analizar con claridad las experiencias de trabajo.

3. Proporciona un conjunto de técnicas para manejar los problemas y las oportunidades que se presentan en las situaciones de trabajo.

4. Permite formular estrategias adecuadas para mejorar la calidad de vida en el trabajo y en las organizaciones.

5. Crea condiciones para que las organizaciones sean más eficaces y competitivas de manera sustentable. El conocimiento del CO es de capital importancia para quien desee trabajar, administrar e invertir en organizaciones o simplemente interactúa con ellas.

Unidad 1

El contexto ambiental y organizacional

1.7 Concepto de organización

¿Qué es una organización?

Una organización es un conjunto de personas que actúan juntas y dividen las actividades en forma adecuada para alcanzar un propósito común.¹ Las organizaciones son instrumentos sociales que permiten a muchas personas combinar sus esfuerzos y lograr juntas objetivos que serían inalcanzables en forma individual.

¿Dónde influyen las organizaciones?

Las organizaciones influyen tanto en la sociedad como en la vida particular de cada persona. Cada día estamos en contacto con diversas organizaciones. Si no somos miembros de ellas (en el trabajo, la escuela, actividades sociales y cívicas, la iglesia), nos vemos afectados por ellas como clientes, pacientes, consumidores o ciudadanos.

¿De que dependen las organizaciones?

Las organizaciones 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.

Unidad 1

El contexto ambiental y organizacional

1.8 ¿De qué están hechas las organizaciones?

¿Cómo operan las organizaciones?

operan como sistemas abiertos con una sorprendente repetición de ciclos: importan recursos

¿Cómo están formadas?

Están formadas por predios, instalaciones, equipo, tecnología, sistemas, procesos de trabajo, recursos como capital y materias primas, etc.

1.9 Aplicaciones en la organización:

- Selección
- Toma de decisiones
- Creatividad
- Motivación
- Liderazgo
- Servicio al cliente
- Comportamientos desviados en el lugar de trabajo.

1.10 Las organizaciones y su administración (lo que

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 empleado
8. Talento, habilidades y competencias
9. Aprendizaje y crecimiento profesional
10. Ética y responsabilidad

Unidad 1

El contexto ambiental y organizacional

1.11 Diseño organizacional

¿Qué es el diseño organizacional?

El diseño organizacional es el proceso de construir y adaptar continuamente la estructura de la organización para que alcance sus objetivos y estrategias. La estructura representa la interrelación entre los órganos y las tareas dentro de una organización, y es doblemente dependiente: hacia fuera, depende de la estrategia que se ha definido para alcanzar los objetivos globales.

El diseño organizacional involucra aspectos:

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 diseño organizacional debe tomar en cuenta las siguientes variables:

1. Factores ambientales
2. Dimensiones anatómicas de la organización
3. Aspectos de las operaciones
4. Consecuencias conductuales

El diseño de la organización constituye una de las prioridades de la administración:

1. La estructura básica.
2. Los mecanismos de operación indican a los asociados internos de la organización qué se espera de ellos.
3. Los mecanismos de decisión permiten tomar previsiones que contribuyan al proceso de toma de decisiones y al proceso de conocimiento.

Las principales etapas del ciclo de vida de las organizaciones son las siguientes:

1. Nacimiento.
2. Infancia.
3. Juventud.
4. Madurez.

Unidad 1

El contexto ambiental y organizacional

1.12 Cultura organizacional

Definición:

La Cultura Organizacional puede ser definida como el compendio de valores, reglas, procedimientos y principios que comparten todos los integrantes de una organización. Si eres directivo o un emprendedor, seguramente te has topado con obstáculos para llegar al nivel máximo de productividad en tu organización.

¿Cuál es el objetivo principal de la cultura organizacional?

La cultura organizacional de una empresa define los límites y las pautas de comportamiento en general dentro de la organización, además de reforzar el compromiso, el sentimiento de pertenencia y la unidad de los equipos y empleados.

Funciones de la cultura organizacional:

Seguridad.
Identificación de los trabajadores con la empresa.
Comunicación interna.
Configurar las políticas de empresa.
Fijar nuevas metas.
Integrar los procesos.
Establecer los criterios y reglas de acción.

¿Cuáles son las características de la cultura organizacional?

- Es aprendida.
- Es multifactorial.
- Se da por la interacción.
- Debe ser identitaria.
- Afecta la vida interna de la empresa.
- Es distintiva.
- Misión.
- Visión.

¿Cuáles son los pilares de la cultura organizacional?

La cultura empresarial se define a partir de tres pilares: misión, visión y valores. Estos factores son los que definen la propuesta de valor de una empresa, lo que hará que se diferencie del resto de compañías.

