



Mi Universidad

Ensayo: Mapa conceptual

Nombre del Alumno: YENIFER ORTIZ ESPINOZA

Nombre del tema: EL CONTEXTO AMBIENTAL

Parcial: 2° PARCIAL

Nombre de la Materia: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Nombre del profesor: MIGUEL ANGEL VILLATORO AGUILAR

Nombre de la Licenciatura: CONTADURIA PUBLICA Y FINANZAS

Cuatrimestre: 5°

CONCEPTO, INTRODUCCION, CARACTERISTICAS Y NIVELES DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

CONCEPTO

El 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.

INTRODUCCION

El CO 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.

CARACTERISTICAS

1. El CO es una disciplina científica aplicada.
2. El CO se enfoca en las contingencias.
3. El CO utiliza métodos científicos.
4. El CO sirve para administrar a las personas en las organizaciones.
5. El CO se enriquece con aportaciones de varias ciencias del comportamiento.
6. El CO está íntimamente relacionado con diversas áreas de estudio, como la teoría de las organizaciones (TO) el desarrollo organizacional (DO) y la administración de personas o de recursos humanos (ARH).

NIVELES

1. **Macro perspectiva del CO.** Se refiere al comportamiento del sistema organizacional como un todo.
2. **Perspectiva intermedia del CO.** Trata sobre el comportamiento de los grupos y los equipos de la organización.
3. **Microperspectiva del CO.** Analiza el comportamiento del individuo que trabaja solo en la organización. Se llama comportamiento micro organizacional.

CONCEPTO, UTILIDADES Y DESAFIOS DEL CO Y LA ORGANIZACIÓN

CONCEPTO

Una organización es un conjunto de personas que actúan 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 juntas objetivas que serían inalcanzables en forma individual.

DESAFIOS DEL CO

1. El mundo está cambiando con una rapidez increíble.
2. Los cambios en el entorno de los negocios son sorprendentes.
3. La fuerza de trabajo está cambiando.
4. Las expectativas de los clientes y los competidores están cambiando.
5. Las organizaciones están cambiando.
6. Los gerentes y los directores también están cambiando.

DE QUE ESTAN HECHAS

Las organizaciones necesitan recurso para funcionar. En realidad, operan como sistemas abiertos como una sorprendente repetición de ciclos: importan recursos (insumos, energía e información), los utilizan para una serie de procesos productivos y los exportan en forma de productos o servicios.

UTILIDADES

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 termino y conceptos para compartir, discutir y analizar con claridad las experiencias de trabajo.

APLICACIONES EN LA ORGANIZACIÓN

SELECCION

Una implicación de las evidencias que existen a la fecha sobre la inteligencia emocional (IE) es que las empresas deben considerarla un factor en la contratación de empleados, en especial para puestos que demanden un grado alto de interacción social.

TOMA DE DECISIONES

Las emociones y los estados de ánimo positivos ayudan a tomar decisiones. Las personas que tienen buen humor o las que experimentan emociones positivas usan con más frecuencia la heurística, o reglas prácticas, para tomar rápidas decisiones acertadas.

CREATIVIDAD

Las personas que tienen buen humor son más creativas de las que lo tienen malo. Producen más ideas, son más originales y tienden a identificar opciones más creativas para resolver problemas.

MOTIVACION

Existe un ciclo en el que el buen humor hace que la gente sea más creativa, lo que genera retroalimentación positiva de parte de quienes observan su trabajo y que refuerza más su humor positivo.

LIDERAZGO

Los líderes eficaces confían en apoyos emocionales para enviar sus mensajes. En realidad, es frecuente que la expresión de emociones en los discursos sea un elemento crítico que nos hace aceptar o rechazar en el mensaje de un líder.

SERVICIO AL CLIENTE

El emocional de un trabajador influye en el servicio al cliente, lo que a su vez se refleja en los niveles de negocios repetidos y de satisfacción del consumidor.

LAS ORGANIZACIONES Y SU ADMINISTRACION, CULTURA Y DISEÑO.

1. Enfoque en la misión de la organización: es importante que las personas conozcan el papel de la organización en la sociedad y en su entorno y que pueden contribuir para realizar su misión.
2. Enfoque en la visión de futuro: es importante que las personas conozcan los objetivos y la visión de la organización para contribuir al futuro que esta desea.
3. Enfoque en el cliente: el cliente es fundamental para la organización.
4. Enfoque en metas y resultados: hoy en día lo importante es concentrarse en los fines, más que en los medios.

1. Factores ambientales: la misión de la organización, su visión, estrategia, entorno (macro y micro), tecnología utilizada y grupos de interés involucrados.
2. Dimensiones anatómicas de la organización: tamaño, configuración, dispersión geográfica de las unidades y de combinaciones entre ellas.
3. Aspectos de las operaciones. Autoridad, procesos, tareas y actividades cotidianas, y controles.
4. Consecuencias conductuales: desempeño, satisfacción, rotación, conflicto, ansiedad y pautas informales de las relaciones de trabajo.

1. La distancia del poder se refiere a la actitud ante la autoridad.
2. La inversión a la incertidumbre se refiere al deseo de estabilidad.
3. Universidad contra particularidad.
4. Individualismo contra colectivismo.
5. Neutralidad contra efectividad.