



Mi Universidad

MAPA CONCEPTUAL

NOMBRE DEL ALUMNO: Edgar Itiel Vázquez Rodríguez

NOMBRE DEL TEMA: Unidad 1

PARCIAL: 2

NOMBRE DE LA MATERIA: Comportamiento Organizacional

NOMBRE DEL PROFESOR:

NOMBRE DE LA LICENCIATURA: Administración De Empresas Y
Estrategias De Negocios

CUATRIMESTRE: 5

UNIDAD 1
EL CONTEXTO AMBIENTAL
Y ORGANIZACIONAL

CONCEPTO DE
COMPORTAMIENTO
ORGANIZACIONAL

Se refiere al estudio de las personas y a los grupos que actúan en las organizaciones, se ocupa de la influencia que todos aquellos ejercen en ellos. En otras palabras, el CO retrata la continua interacción y la influencia recíproca entre las personas y las organizaciones.

El CO es una disciplina académicamente 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.

El comportamiento organizacional 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. LA TEORIAS DE LA ORGANIZACIÓN Y EL DESARROLLO DE LA ORGANIZACIÓN.

INTRODUCCION AL
COMPORTAMIENTO
ORGANIZACIONAL

El CO también relaciona con el comportamiento de los grupos, es decir incluye temas como normas, funciones, formación de equipo y manejo de conflictos. El CO se refiere a las acciones de las personas que trabajan en las organizaciones, se basa, sobre todo, en aportaciones de la psicología.

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

El comportamiento del grupo es diferente al de cada uno de sus integrantes. Estas características resultan mas visibles en casos extremos, por ejemplo, cuando una pandilla ataca a ciudadanos inocentes, cuando actúan solos, los miembros de la pandilla rara vez muestran ese comportamiento

CARACTERISTICAS DEL
COMPORTAMIENTO
ORGANIZACIONAL

- El CO es una disciplina científica aplicada. Este ligado a cuestiones prácticas cuyo objeto es ayudar a las personas y a las organizaciones a alcanzar niveles de desempeño más elevados.
- El CO se enfoca en las contingencias. Así procura identificar diferentes situaciones de la organización para poder manejarlas y obtener el máximo provecho de ellos.

3. El CO utiliza métodos científicos. Formula, hipótesis y generalizaciones sobre la dinámica del comportamiento en las organizaciones y las compruebas empíricamente, el CO se basa en la investigación sistemáticas propias del método científico.
4. El Co se enriquece con aportaciones de varias ciencias del comportamiento.

5. 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.

UNIDAD 1

LOS 3 NIVELES DE DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

En el estudio del comportamiento (CO) se aplica un enfoque dividido en tres niveles jerárquicos

1. Macro perspectiva del CO
2. Perspectiva intermedia del CO
3. Micro perspectiva del CO

LOS NUEVOS DESAFIOS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

El CO se refiere a la manera en 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 las forman. Cada día del CO enfrenta nuevas realidades

1. El mundo esta cambiando como una rapidez increíble.
2. Los cambios en el entorno de los negocios son sorprendentes.
3. La fuerza del 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
7. El conocimiento humano se está convirtiendo en el principal factor de producción de riqueza

UTILIDADES DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Toda organización entraña infinidad de interacciones interna y externas que le permiten realizar sus operaciones, agregar valor y alcanzar sus objetivos. Para tener éxito, la organización debe tratar con diversos grupos de interés relacionados con los negocios que veremos.

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. El gerente CO debe estar mas preparado para conocer situaciones de trabajo.

UNIDAD 1

CONCEPTO DE ORGANIZACIÓN

Una 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 juntas objetivos que serían inalcanzables en forma individual. Forman un sistema cooperativo racional, es decir, las personas deciden apoyarse mutuamente para alcanzar metas comunes. Esta lógica permite conjugar e integrar esfuerzos individuales y grupales para producir resultados más amplios

De ahí la importancia de las personas y los grupos en el comportamiento organizacional. 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. Nuestras experiencias en las organizaciones pueden ser buenas o malas.

¿DE QUE ESTAN HECHA LAS ORGANIZACIONES?

Las organizaciones necesitan recursos para funcionar. En realidad, operan como sistemas abiertos con una sorprendente repetición de ciclos: importan recursos (insumos, energía o información), los utilizan para una serie de procesos productivos y los exportan en forma de productos, servicios o información. Las organizaciones son entidades sociales creadas para alcanzar objetivos comunes. Están formadas por predios, instalaciones, equipo, tecnología, sistemas, procesos de trabajo, recursos como capital y materias primas, etc.

Todo lo anterior constituye la infraestructura de las organizaciones, es decir, el conjunto de medios físicos necesarios para funcionar. En la práctica, estos activos tangibles son característicos de las organizaciones tradicionales, no de las modernas.

Las personas son la esencia de las organizaciones, sin ellas no existirían. Son su alma y les dan vida y vigor. En conclusión, las organizaciones se forman con la integración de recursos materiales que se caracterizan por sistemas cerrados.

APLICACIONES EN LAS ORGANIZACIONES

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. En realidad, cada vez más empleadores utilizan mediciones de IE para contratar personal.

1. Tomar decisiones
2. Creatividad
3. Motivación
4. Liderazgo
5. Servicio al cliente
6. Comportamientos derivados en el lugar del trabajo

UNIDAD 1

LAS ORGANIZACIONES Y SU ADMINISTRACION (LO QUE LAS ORGANIZACIONES ESPERAN DE LAS PERSONAS)

El trabajo en las organizaciones depende fundamentalmente de las personas. Aun cuando las organizaciones posean recursos financieros, materiales y mercadológicos, e infraestructura tecnológica (máquinas, equipo, tecnología), necesitan de las personas para utilizar esos recursos y operar la tecnología en forma eficiente y eficaz. No existen organizaciones sin personas, precisamente porque los recursos y la tecnología no son autosuficientes, pues son inertes y estáticos. Se requieren personas con diversos conocimientos y competencias para utilizarlos y operarlos en forma adecuada.

Los recursos y las tecnologías son herramientas o instrumentos de trabajo de las personas; de ahí la necesidad de aumentar gradualmente la capacitación del capital humano para que pueda seguir el ritmo del desarrollo tecnológico. Cuando una organización admite a las personas para trabajar o colaborar, deposita ciertas expectativas en ellas. Las expectativas son diferentes en cada organización, pero también presentan ciertas similitudes.

DISEÑOS ORGANIZACIONAL

El diseño organizacional 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.

Las relaciones entre los puestos de una organización deben tomar en cuenta que cada uno está vinculado con otros. Cada puesto funciona como un sistema propio que interactúa con los demás. Aunque con frecuencia las organizaciones son descritas como conjuntos de personas que se para perseguir un objetivo común, en realidad son mucho más que eso

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, y dentro de la organización depende de la tecnología que utiliza. UNIVERSIDAD DEL SURESTE 28

CULTURA ORGANIZACIONAL

Cada organización tiene características distintivas como su estilo de vida, comportamiento, mentalidad, presencia y personalidad. Además, cada una tiene rasgos distintivos que no son tangibles o mensurables. Muchos fenómenos que ocurren en una organización se derivan de su cultura, que es como su código genético. Entender la cultura organizacional es indispensable para conocer el CO. En realidad, la cultura organizacional constituye el ADN de las organizaciones.

Concepto de cultura:

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 que las nuevas adopten sus pautas culturales, pero éstas se resisten y reaccionan, lo que produce transformaciones graduales.