



**Nombre del alumno: Lesly yaquelin
López Matías**

Nombre del profesor: nayeli morales

Nombre del trabajo: cuadro sinóptico

07 noviembre 2020

1. FUNDAMENTOS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.

1.1. Introducción al comportamiento organizacional

1.1.1. Concepto: 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.

1.2.1. Aspectos del CO.

- 1.2.1.1. Las percepciones.
- 1.2.1.2. Las actitudes.
- 1.2.1.3. Los individuos.
- 1.2.1.4. Las normas.
- 1.2.1.5. Las interacciones.

1.2. Contribuciones de otras disciplinas al estudio del comportamiento organizacional.

1.2.1. Aspectos del CO.

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.

1.2.2. Aportaciones a ciencias del comportamiento

- Las ciencias políticas, de las que retoma conceptos relativos al poder, el conflicto, la política organizacional, etcétera.
- La antropología, que analiza la cultura de las organizaciones, los valores y las actitudes, entre otros aspectos.
- La psicología, que ha desarrollado conceptos relativos a las diferencias individuales, la personalidad, los sentimientos, la percepción, la motivación, el aprendizaje, etcétera.
- La psicología social: que analiza conceptos relativos al grupo, la dinámica grupal, la interacción, el liderazgo, la comunicación, las actitudes, la toma de decisiones en grupo, además de otros.
- La sociología, en lo referente al estatus, el prestigio, el poder, el conflicto, y varios otros.
- La sociología organizacional, en lo referente a la teoría de las organizaciones y la dinámica de las organizaciones, entre otros conceptos

2. EL INDIVIDUO

2.1. Personalidad, emociones, habilidades y aprendizaje.

2.1.1. El individuo en la organización

2.1.1.1. Comportamiento organizacional

2.1.1.1.1. Concepto:

Es el estudio y la aplicación de conocimientos relativos a la manera en que las personas actúan dentro de las organizaciones.

- **Personas:** Las personas son los seres vivientes, pensantes y con sentimientos que crearon la organización
- **Estructura:** la estructura define las relaciones oficiales de las personas en el interior de las organizaciones
- **Tecnología:** proporciona los recursos con los que trabajan las personas e influyen en la tarea que desempeñan
- **Ambiente:** El medio debe ser tomado siempre en cuenta cuando se estudia el comportamiento humano en las organizaciones

2.1.1.1.2. Elementos claves:

2.1.1.1.3. Variables:

- Individual
- Grupal
- Organizacional

2.1.1.2. Conducta individual

2.1.1.2.1. Subsistemas

- **Instintivo:** Compuesto de sus necesidades fisiológicas
- **Emocional:** Son todas aquellas motivaciones secundarias o sociales y de autorrealización
- **Cognitivo:** Es el conjunto de habilidades intelectuales, tales como la inteligencia, la creatividad etc.
- **Afectivo:** Compuesto por la gama de emociones y sentimientos que experimenta en sus relaciones interpersonales
- **Conativo:** Es la expresión de sí mismo, mediante la amplia gama de conductas con que se manifiesta el individuo dentro de la organización

2.1.1.2.2. Factores que justifican las diferencias individuales

- **Actitudes:** Las actitudes son declaraciones de evaluación favorable o desfavorable, relativa a objetos, personas o acontecimientos.
- **Personalidad:** Es considerada una serie relativamente estable de características, tendencias y temperamentos que han sido formadas de manera significativa por herencia y por factores sociales, culturales y ambientales
- **Aprendizaje:** El aprendizaje es el proceso por el cual se produce en la conducta un cambio relativamente duradero, como resultado de la práctica o experiencia.

2.2. - Percepción y toma de decisiones individual.

2.2.1. Percepción

2.2.1.1. Concepto: La percepción es concebida como el proceso mediante el cual los individuos organizan e interpretan sus impresiones sensoriales con el propósito de dar significado a su ambiente. La percepción es concebida como el proceso mediante el cual los individuos organizan e interpretan sus impresiones sensoriales con el propósito de dar significado a su ambiente.

2.2.2. Proceso Racional de la toma de decisiones

2.2.2.2. Pasos:

- Precisar el problema
- Identificar los criterios de decisión
- Distribuir ponderaciones a los criterios
- Desarrollar las alternativas
- Evaluar las alternativas
- Elegir la mejor alternativa

2.3. - Motivación y sus aplicaciones.

2.3.1. Concepto de Motivación

La motivación también es considerada como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación. En efecto, la motivación está relacionada con el impulso, porque éste provee eficacia al esfuerzo colectivo orientado a conseguir los objetivos de la empresa, y empuja al individuo a la búsqueda continua de mejores situaciones a fin de realizarse profesional y personalmente, integrándolo así en la comunidad donde su acción cobra significado.

2.3.2. Proceso de Motivación

- 2.3.2.1. Las necesidades y las carencias provocan tensión e incomodidad en la persona, lo que desencadena un proceso que busca reducir o eliminar esa tensión.
- 2.3.2.2. La persona escoge un curso de acción para satisfacer determinada necesidad o carencia y surge el comportamiento enfocado en esa meta (impulso).
- 2.3.2.3. Si la persona satisface la necesidad, el proceso de motivación habrá tenido éxito. La satisfacción elimina o reduce la carencia. No obstante, si por algún obstáculo no logra la satisfacción, surgen la frustración, el conflicto o estrés.
- 2.3.2.4. Esa evaluación del desempeño determina algún tipo de recompensa (incentivo) o sanción para la persona.
- 2.3.2.5. Se desencadena un nuevo proceso de motivación y se inicia otro ciclo