



Nombre del alumno:

TREJO CRISTIANI BRENDA JANETH

Nombre del profesor:

MORALES GOMES NAYELI

Nombre del trabajo:

CUADROS SINOPTICOS

Materia:

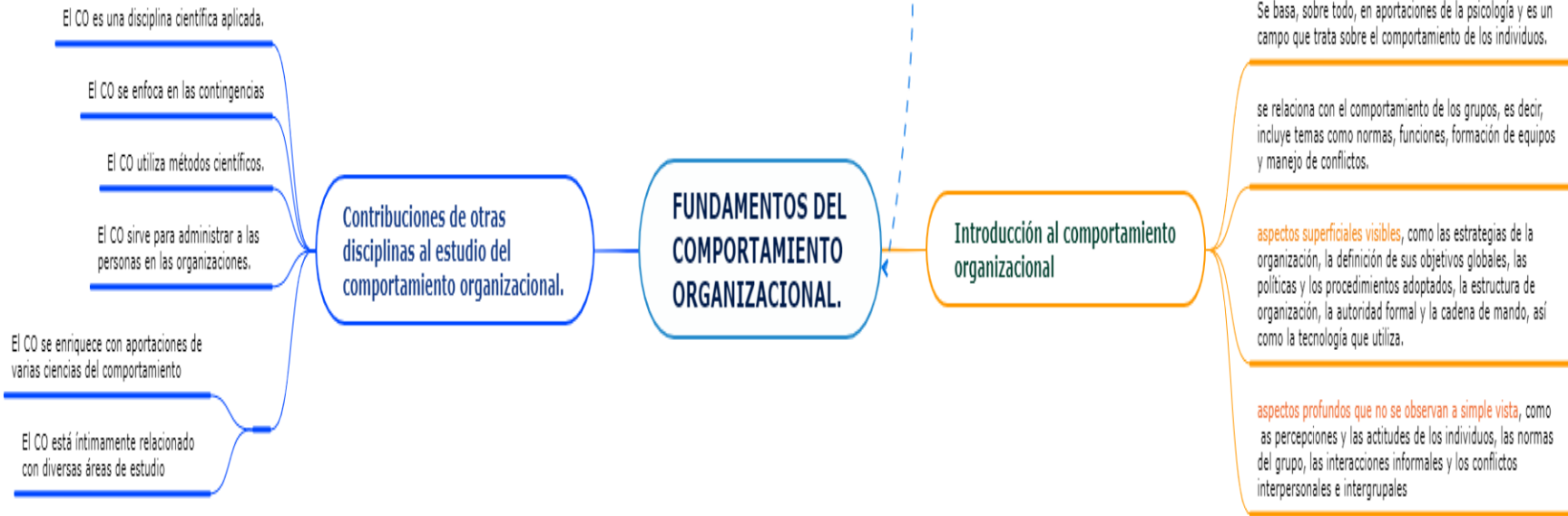
COMPORTAMIENTO Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Grado: CUATRIMESTRE 1

Grupo: MAS02SSC1020-A

A noviembre 2020

El CO es una disciplina académica que surgió como un conjunto interdisciplinario de conocimientos para estudiar el comportamiento humano en las organizaciones.



FUNDAMENTOS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.

Contribuciones de otras disciplinas al estudio del comportamiento organizacional.

El CO es una disciplina científica aplicada.

El CO se enfoca en las contingencias

El CO utiliza métodos científicos.

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

El CO se enriquece con aportaciones de varias ciencias del comportamiento

El CO está íntimamente relacionado con diversas áreas de estudio

Introducción al comportamiento organizacional

Se basa, sobre todo, en aportaciones de la psicología y es un campo que trata sobre el comportamiento de los individuos.

se relaciona con el comportamiento de los grupos, es decir, incluye temas como normas, funciones, formación de equipos y manejo de conflictos.

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.

aspectos profundos que no se observan a simple vista, como as percepciones y las actitudes de los individuos, las normas del grupo, las interacciones informales y los conflictos interpersonales e intergrupales

EL INDIVIDUO

Valores, actitudes y satisfacción laboral.

- VALORES**

Los valores forman parte de la personalidad lo que representa que este tipo de convicciones estarán presentes durante toda la vida del individuo y que estas manifiestan una visión de lo correcto e incorrecto desde el punto subjetivo de la persona.
- ACTITUDES**

son aprobaciones o desaprobaciones a través de enunciados llamados de evaluación es decir es la forma de representar como se siente una persona.

 - 1.Satisfacción en el trabajo.
 - 2.Compromiso con el trabajo.
 - 3.Compromiso organizacional.
- SATISFACCION LABORAL**

implica como medir este tipo de satisfacción, que lo determina y como afecta en la productividad del empleado.

Motivación y sus aplicaciones.

- MOTIVACION**

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.
- PROCESO DE MOTIVACION**
 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. La persona escoge un curso de acción para satisfacer determinada necesidad o carencia y surge el comportamiento enfocado en esa meta (impulso).
 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.
 4. Esa evaluación del desempeño determina algún tipo de recompensa (incentivo) o sanción para la persona.
 5. Se desencadena un nuevo proceso de motivación y se inicia otro ciclo.
- TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN (PIRÁMIDE DE MASLOW), PIRÁMIDE DE NECESIDADES DE MASLOW**
 1. necesidades fisiológicas
 2. necesidades de seguridad
 3. necesidades sociales
 4. Las necesidades de estima
 5. Las necesidades de autorrealización

Personalidad, emociones, habilidades y aprendizaje.

- EL INDIVIDUO EN LA ORGANIZACIÓN**

la concreción de los aspectos clave para el comportamiento organizacional de los empleados públicos, se convierte en un apartado obligatorio en el estudio de la Gestión del Conocimiento
- COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**

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

Los elementos claves en el comportamiento organizacional son las personas, la estructura, la tecnología y el ambiente exterior en el que funciona.

puede comprenderse mejor considerando una serie de variables a nivel individual, grupal y organizacional.
- CONDUCTA INDIVIDUAL**

aporta al conjunto organizacional sus habilidades, destrezas, valores, percepciones, actitudes, motivaciones, expectativas y metas que tiene
- ACTITUDES**

Reflejan cómo se siente un individuo con relación a algo, y ejerce una influencia específica sobre la respuesta que da una persona a la gente, los objetos y la situación con que se relaciona.
- PERSONALIDAD**

La personalidad de un individuo 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

¿Cómo aprendemos? Se han ofrecido tres teorías para explicar el proceso mediante el cual adquirimos patrones de comportamiento: condicionamiento clásico, condicionamiento operante y aprendizaje social

Percepción y toma de decisiones individual.

- 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**
- Proceso racional de la toma de decisiones**

Existen seis pasos que se deben seguir en un modelo racional de toma de decisiones:

 - 1.Precisar el problema
 - 2.Identificar los criterios de decisión
 - 3.Distribuir ponderaciones a los criterios
 - 4.Desarrollar las alternativas
 - 5.Evaluar las alternativas
 - 6.Elegir la mejor alternativa
- este modelo tiene muchas premisas tales como:**
 1. Nitidez del problema.
 2. Opciones conocidas.
 3. Predilecciones claras.
 4. Preferencias constantes.
 5. Sin límites de tiempo o costo.
 6. Paga máxima.