



MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN EN SISTEMAS DE
SALUD

MATERIA
COMPORTAMIENTO Y CULTURA ORGANIZACIONAL

DOCENTE
MTRA. ITAYETZI MONSERRAT ARGUETA RIVERA

TAREA
ENSAYO

ESTUDIANTE
SONIA LUZ GASCA MENDEZ

TAPACHULA, CHIAPAS
15 DE MARZO DEL 2021

Todo ser humano crece dentro de una organización, estudiamos y trabajamos dentro de ellas, y ejemplo de ello es “el gobierno., conocida como una de las organizaciones más poderosas e importantes que existen, la cual, determina la forma en que nos debemos comportar a lo largo de la vida. A raíz de que la sociedad se ha visto envuelta en muchos cambios radicales, el comportamiento organizacional se ha consolidado como un punto de impulso hacia la eficiencia y eficacia, me refiero que en cualquier institución u organización estaremos de acuerdo en que una de las claves para una buena administración en su desarrollo está en la actitud de sus participantes.

Existe cierta necesidad de entender el comportamiento humano, debido a que el avance acelerado que tiene la ciencia obliga a que la sociedad compita dentro de un mercado dónde cuyo funcionamiento está basado en el desarrollo. Actualmente las organizaciones marchan a la par de los procesos de transformación, lo cual implica un gran compromiso al satisfacer las necesidades de la demanda, es por ello y de acuerdo al comportamiento organizacional., el buen uso del capital humano tributará a generar ventajas competitivas que contribuyan al aumento de beneficios.

Para empezar a entender mejor el concepto desenlazaremos el significado de comportamiento organizacional., generalizando su noción de acuerdo a diferentes autores, la describiremos como la manera en la que actúa el individuo al interactuar con un grupo y al medio ambiente, y, como estos afectan su comportamiento, teniendo su origen en un conjunto de creencias y valores compartidos.

El comportamiento organizacional va mucho más allá que la simple interacción de elementos que envuelven al individuo, ya que este analiza como cada uno de ellos influencia tanto su desarrollo, su talento y funcionamiento. Aunque parece sencillo, su estudio resulta una labor compleja al tratarse sobre el manejo del personal, puesto que es una responsabilidad grande. Para su mayor comprensión, a lo largo de los años se han aplicado diferentes aportaciones de disciplinas que tengan como base el estudio del comportamiento, tomando en cuenta a las siguientes cuatro como las más esenciales: la psicología social, antropología, psicología y la

sociología. Anteriormente se tenía la idea de que el comportamiento organizacional era una disciplina académica que surgió como un cuerpo de conocimiento interdisciplinario para tratar de estudiar el comportamiento humano en las organizaciones, esto partía de la creencia de que el comportamiento humano no es algo aleatorio, sino que se vislumbra como predecible.

Es por ello que la contribución de las disciplinas anteriormente mencionadas son de suma importancia puesto que nos apoyan a comprender desde el ámbito grupal y organizacional en cuanto a procesos (psicología social, antropología y sociología), a lo individual (psicología). El comportamiento organizacional está estrechamente relacionado con la personalidad y las emociones., y es que la personalidad trata en la forma en la que un individuo reacciona y se relaciona con los demás, tomemos en cuenta que cada individuo es único; como aquel dicho de cada cabeza es un mundo, y es que al poseer personalidad propia se determina la manera particular de actuar ante determinadas situaciones y estímulos. He aquí que los diferentes puestos de una organización requieren de emotividad diferente de acuerdo al contexto en el que se desarrollan.

Para (Robbins: 2004: 94) la teoría hereditaria afirma que la explicación definitiva de la personalidad del individuo se encuentra en la estructura molecular de los genes situados en los cromosomas. Según los estudios la herencia, determina la personalidad del individuo, así como la timidez, miedo y aflicción.

Pero a través de lo que hemos visto a lo largo del tema, podemos concluir que la personalidad no solo es determinada por herencia, se habla también del ambiente, la cultura, las condiciones y normas tanto familiar como sociales que nos determinan con el paso de los años. Se habla de que la herencia establece nuestros parámetros y límites, mientras que nuestro entorno nos ajusta a las exigencias y requisitos que requiere el mismo. Por años, las emociones no formaban parte del contexto laboral ya que una institución era vista como lugares pensados para producir bienes y servicios, sin embargo se ha logrado demostrar que juegan un papel importante al hablar de temas como satisfacción laboral, funcionamiento grupal, liderazgo, violencia y acoso.

Cabe destacar que el autoconocimiento es una herramienta indispensable que nos ayudara a identificar nuestras habilidades y destrezas; al cultivarlas y saber como desarrollarlas requerirá de disciplina y esfuerzo pero serán de gran ayuda ante las competencias que se presentan diariamente. Nuestro sentido común nos provee de información sobre el mundo que nos rodea, aunque estos datos suelen carecer a veces de significado, se necesita aclarar la relación que podemos tener.

(Gibson y colaboradores: 1990) propone a la percepción como el proceso por el cual el individuo connota de significado del ambiente. Al efectuar la correcta percepción contribuye en una eficaz toma de decisiones, completar tareas y actuar de forma ética. Los términos de personalidad y actitud se enfocan en hablar acerca de la conducta del individuo de manera individual y como este se relaciona con el entorno. De acuerdo a lo anterior, no queda duda de que el comportamiento organizacional es todo un reto para la administración a la hora de concretar modelos de recursos humanos que contribuyan a la eficiencia y eficacia de los servicios desde una perspectiva favorable.

Es indispensable que las organizaciones estén diseñadas con una estructura flexible al cambio y que este sea como resultado del aprendizaje de nuevos conocimientos, con la capacidad de responder lo impredecible dentro de los límites de la misión y los principios de la organización. Por ello es importante generar condiciones que promuevan un alto desempeño y que entendamos que el aprendizaje en equipo implica generar un valor indiscutible al trabajo teniendo siempre en cuenta nuestra visión hacia la innovación.

Bibliografía

- Gibson, James L. y otros. Organizaciones Conducta, estructura, proceso. México: McGraw Hill/Interamericana de México, 1990.
- Robbins, P. (2004). Comportamiento Organizacional. 10ª Edición. México: Editorial Pearson Prentice Hall.

Web grafía

- https://html.rincondelvago.com/comportamiento-organizacional_stephen-robbins_1.html#:~:text=Comportamiento%20Organizacional%3B%20Stephen%20Robbins,-0%20Me%20sirvi%C3%B3&text=PERSONALIDAD%20Y%20EMOCIONES%3A,Factores%20que%20determinan%20la%20personalidad.&text=Seg%C3%BAn%20los%20estudios%20la%20herencia,la%20timidez%2C%20miedo%20y%20aflicci%C3%B3n.