

ALUMNA: MARIA ADILENE RODRIGUEZ COTA.

MATERIA: COMPORTAMIENTO Y CULTURA ORGANIZACIONAL

TRABAJOS: CUADRO SINOPTICO Y PREGUNTAS

FECHA:

21/03/2021

TAPACHULA CHIAPAS A 21 DE MARZO DEL 2021

COMPORTAMIENTO Y CULTURA ORGANIZACIONAL

VALORES

Los valores son los principios que nos permiten orientar nuestro comportamiento en función de realizarnos como persona

Tipos de valores

Valores personales  
Valores familiares  
Valores socio-culturales  
Valores terminales

ACTITUDES

Son manifestaciones de la experiencia consciente, informe de la conducta verbal, de la conducta diaria o una predisposición aprendida a valorar a comportarse de una manera favorable o desfavorable de una persona

Componentes de las actitudes

Componente afectivo  
Componente cognoscitivo  
Componente conductual

SATISFACCION LABORAL

Es lo pertinente o relativo al trabajo refiriéndose a la medida del esfuerzo realizado por los seres humanos, y cuál es el grado de conformidad de la persona respecto a su entorno de trabajo.

Se relaciona

Al clima organizacional de la empresa y al desempeño laboral. Los empleados satisfechos se inclinan más a hablar positivamente de la organización, ayudar a los demás y superar las expectativas normales de su puesto, se esfuerzan más allá de su deber, y quieren pagar sus experiencias positivas.

MOTIVACION Y SUS APLICACIONES

•Se refiere a un comportamiento orientado hacia un objetivo, que se caracteriza por un proceso que consiste en seleccionar y dirigir determinadas acciones para alcanzar el objetivo deseado.

Elementos que la caracterizan

1. Una necesidad interior percibida como una tensión. 2. Una fuerza interior que se activa con esa tensión y que dirige el comportamiento hacia un objetivo particular 3. El objetivo o fin, el elemento que se percibe como capaz de dar satisfacción, eliminando la tensión

## PREGUNTAS

1.- Define valores: Los valores son lo que nos inculca nuestros padres desde pequeños, que a lo largo del tiempo nos orientara es nuestra carta de presentación ante la sociedad

2.- ¿Que valores te caracterizan y por qué? Honestidad, honradez lealtad, respeto me considero una persona leal, respetuosa que valora mucho la amistad

3.- ¿Cuáles son tus actitudes y por qué? Soy positiva colaboradora empática, me pongo en el lugar de la otra persona tratando siempre de evitar peleas y comprender la actitud de la otra persona

4.- Menciona alguna satisfacción laboral: Ver la recuperación de los pacientes y el agradecimiento que ellos tienen cuando se van de alta por mejoría es una bonita satisfacción

5.- ¿Cuál es tu mayor motivación en el trabajo? Saber que puedo ayudar a las personas y ver sus caras de felicidad cuando se retiran del hospital, sabiendo que fui parte de su recuperación.

6.- ¿Cómo define Dawis y Newstrom la satisfacción laboral? es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo se trata de una actitud afectiva un sentimiento de agrado o desagrado relativo hacia algo. La satisfacción en el trabajo está relacionada con tres actitudes en los empleados.

7.- ¿Qué es la dedicación al trabajo? Es el grado en que los empleados se sumergen en el trabajo, al invertir tiempo y energía en él, y lo consideran parte central de su vida. Contar con un trabajo que tiene un sentido y llevarlo a cabo satisfactoriamente son aspectos importantes de la imagen de sí mismo, lo cual ayuda a explicar en efecto reumático que la pérdida del trabajo tiene en las necesidades de autoestima

8.- ¿Cuáles son las causas de la satisfacción laboral? La satisfacción laboral depende no solo de los niveles salariales sino del significado que el trabajador le da a sus tareas laborales. El trabajo puede ser la causa de la felicidad y el bienestar de una persona o todo lo contrario. La satisfacción profesional puede depender de muchos factores (congruencia con los valores personales, grado de responsabilidad, sentido del

éxito profesional, niveles de aspiración, grados de libertad que procure el trabajo entre otros.

9.- ¿Cuáles son las consecuencias de la insatisfacción laboral? • Inhibición • Resistencia al cambio • Falta de creatividad • Abandono • Accidentabilidad • Baja productividad • Dificultad para trabajar en grupo.

10.- ¿Qué es la motivación según Robbins? Voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales, condicionadas por la habilidad del esfuerzo de satisfacer una necesidad individual (Robbins).

11.- ¿Cuál es la definición de grupo según Robbins? dos o más individuos interdependientes que interactúan entre si y se unen para lograr objetivos específicos. (Robbins C, 2005) Como primer punto se dirá que existe una clasificación de los grupos dentro de las organizaciones, según Robbins (2009): los formales que son un tipo de grupo de trabajo designados y definidos por la misma estructura de la organización y, los no formales son aquellos que están estructurados de manera informal, es decir, la organización no determina su estructura. Según el autor también encontramos a grupos de mandos, estos grupos encuentran predeterminados en el organigrama los cuales son reportados directamente a el gerente asignado; grupos de tarea los cuales también son determinados por la organización.

12.- Para Carlos Fernández Collado ¿cómo se entiende la comunicación organizacional? "Un conjunto de técnicas y actividades encaminadas a facilitar y agilizar el flujo de mensajes que se dan entre los miembros de la organización, entre la organización y su medio; o bien, influir en las opiniones, aptitudes y conductas de los públicos internos y externos de la organización, todo ello con el fin de que ésta última cumpla mejor y más rápido los objetivos".

13.- ¿Cómo debe ser para que la función sea efectiva dentro y fuera de la organización? ABIERTA: Tiene como objetivo el comunicarse con el exterior; ésta hace referencia al medio más usado por la organización para enviar mensajes tanto al público interno como externo. • EVOLUTIVA: Hace énfasis a la comunicación imprevista que se

genera dentro de una organización. • FLEXIBLE: Permite una comunicación oportuna entre lo formal e informal. • MULTIDIRECCIONAL: Esta maneja la comunicación de arriba hacia abajo, de abajo hacia arriba, transversal, interna, externa entre otras. • INSTRUMENTADA: Utiliza herramientas, soportes, dispositivos; porque hoy en día muchas organizaciones están funcionando mal, debido a que las informaciones que circulan dentro de ella no llegan en el momento adecuado ni utilizan las estructuras apropiadas para que la comunicación sea efectiva.

14.- ¿concepto de liderazgo? El liderazgo es el cumulo de capacidades que una persona tiene para influir en la mente de las personas o en un grupo de personas determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo, en el logro de metas y objetivos. También se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo.

15.- ¿Qué es el poder según Stephen Robbins? “El poder es un proceso natural en cualquier grupo u organización. Usted necesita saber cómo se adquiere y se ejerce, para entender el comportamiento organizacional. Al aprender cómo funciona, usted será mas capaz de aplicar su conocimiento, para ser un gerente más eficaz”- Stephen Robbins.

16.- ¿Qué es la política organizacional? L Es un proceso en el cual se utilizan las vías para hacer operativa las estrategias trazadas por una empresa. Al igual que la estrategia, la política empresarial proporciona la orientación precisa para que los ejecutivos y mandos intermedios elaboren planes concretos de acción que permitan alcanzar los objetivos

17.- ¿Qué busca la política? • La política busca con atención un plan de acción que desarrolla la ventaja competitiva de un negocio, y que la distinga de las demás. En las grandes empresas, suelen ser los altos niveles gerenciales quienes se ocupan del tema estratégico, tácticas o departamentales: Es un proceso continuo y permanente, orientado al futuro cercano, racionalizando la toma de decisiones, determinando las acciones y se refieren a cada departamento.

18.- Concepto de conflicto: El conflicto es algo presente a todos los niveles, tanto a nivel social como individual. Estos deben preverse y evitar que crezcan para que no se

haga cada vez más difícil su resolución. A nivel social, se buscan resolver constructivamente mediante la negociación, pero esta no es siempre exitosa.

19.- Concepto de mediación: es una forma flexible de resolución de conflictos, que permite a las partes en disputa una solución previa a lo que hubiera constituido un litigio. La Mediación ofrece una oportunidad de ganar una mayor comprensión de su conflicto, y limitar el coste temporal, económico y emocional, que implica un procedimiento legal completo. Además la Mediación es un proceso confidencial, donde sólo las partes y el mediador van a tener conocimiento de lo que allí suceda